STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 24200
4 september 2015

Timmerindustrie 2015/ 2017
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 1 september 2015 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Timmerindustrie

UAW Nr. 11682

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Stichting Fondsen Administratie Timmerindustrie namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: Nederlandse Branchevereniging voor de Timmerindustrie;

Partijen ter andere zijde: FNV en CNV Vakmensen.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

INLEIDING

Loon, Functie en Gesprekkensysteem Timmerindustrie
Het Loon, Functie (CATS®)- en Gesprekkensysteem is uitgegeven in drie verschillende handboeken. De handboeken Functiesysteem, Loonsysteem en Gesprekkensysteem kunt u downloaden via www.stifa.nl of bestellen via info@stifa.nl, telefoon 035 - 694 70 38.

Minimum CAO
De CAO voor de Timmerindustrie en de CAO Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie zijn zogeheten minimum-CAO's. Dat betekent dat in ondernemingen alleen in voor de werknemer gunstige zin van de CAO mag worden afgeweken.

Loonbetalingtijdvak
De CAO voor de Timmerindustrie is gebaseerd op maandsalarissen.

HOOFDSTUK 1 – DEFINITIES EN WERKINGSSFEER

Artikel 1 – Definities

1. Onder deze collectieve arbeidsovereenkomst (nader ook genoemd deze CAO) wordt verstaan de overeenkomst met de daarbij behorende bijlagen en reglementen.

2. a. Onder 'werkgever' wordt verstaan elke natuurlijke of rechtspersoon die, bij een bedrijfsuitvoering als bedoeld in artikel 2, in Nederland arbeid doet verrichten door één of meer werknemers.
   b. Onder 'werkgever' wordt eveneens verstaan een samenwerkingsverband welke is opgericht met het doel om met een (jeugdige) werknemer een arbeidsovereenkomst te sluiten en deze een opleiding te geven volgens de richtlijnen van de landelijke organen zoals genoemd in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, (Staatsblad 2004, 353).

3. Onder 'werknemer' wordt verstaan hij/zij die in Nederland werkzaam is ingevolge een arbeidsover-

eenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek bij een werkgever als bedoeld in artikel 2 van deze CAO.
Niet als 'werknemer' wordt beschouwd:
– de vakantiewerker;
– de stagiair.

4. Onder 'jeugdige werknemer' wordt verstaan een werknemer beneden de leeftijd van 22 jaar.

5. Onder 'volwassen werknemer' wordt verstaan een werknemer van 22 jaar en ouder.

6. a. Onder 'garantieloon' wordt verstaan het loon waarop de werknemer na toepassing van artikel 23 of 26 krachtens artikel 28 per 4 weken of per kalendermaand recht kan doen gelden.
   b. Onder 'individueel overeengekomen loon' ('grondslag BTER'loon) wordt verstaan het loon waarop de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst recht heeft.

7. Onder 'Stichting Vakraad' wordt verstaan een door partijen ingesteld orgaan waarin werkgevers en werknemers zitting hebben op basis van gelijkheid.

9. a. Met 'gehuwde werknemer' wordt gelijkgesteld de (on)gehuwde werknemer die duurzaam een gezamenlijke huishouding voert met een andere (on)gehuwde en dit door middel van een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst en/of partnerregistratie aan de werkgever bekend heeft gemaakt.
   b. Met 'echtgeno(o)t(e)' wordt gelijkgesteld de (on)gehuwde partner waarmee een werknemer in de zin van deze CAO een gezamenlijke huishouding voert en dit door middel van een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst en/of partnerregistratie aan de werkgever bekend heeft gemaakt.
   c. Met 'huwelijk' wordt gelijkgesteld het geregistreerde partnerschap.

10. a. Onder 'OR' of 'Ondernemingsraad' wordt verstaan een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
    b. Onder Personeelsvertegenwoordiging of 'PVT' wordt verstaan het vertegenwoordigend orgaan van werknemers zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
    c. Onder 'Personeelsvergadering' wordt verstaan de vergadering zoals bedoeld in de artikelen 35b en 36a van de Wet op de Ondernemingsraden, t.w. een bijeenkomst met het voltallige personeel die tenminste twee maal per jaar moet worden gehouden en waarin bestuurder en werknemers van de onderneming overleggen over onderwerpen die de onderneming en de positie van de werknemers betreffen.

*11. Onder 'APG' wordt verstaan de ondernemingen onder leiding van de te Heerlen gevestigde naamloze vennootschap: APG Groep N.V.

12. Onder 'STIFA' wordt verstaan de Stichting Fondsen Administratie Timmerindustrie, gevestigd te Bussum.

*13. Onder 'timmerwerk' worden onder meer begrepen:
– het vervaardigen van (kunststof/composiet) kozijnen, ramen, trappen, deuren, gevelvullende elementen, andere houtconstructies zoals haspels en betonmallen alsmede decoratieve producten van hout voor de particuliere tuin;
– de producten in het kader van de lijm- en/of houtbouw, zoals gelijmde dragende houtconstructies, kapelementen, uit elementen opgebouwde demontabele keten, hallen, scholen, zomerhuisjes en dergelijke alsmede onderdelen van bouwsystemen zoals bijvoorbeeld scheidingswanden.

14. Onder 'vervaardigen van timmerwerk' wordt mede begrepen: het op de bouwplaats stellen en afwerken van in eigen fabriek gereed gemaakte producten;

15. Onder 'houtbouw' wordt mede begrepen:
– het vervaardigen en toeleveren van alle 'verplaatsbare houten verblijfsruimten' als verzamelnaam van twee soorten producten, te weten:
  – de ruimten die in een onderneming geheel gebruiksklaar gemaakt worden en waarvoor op de plaats van bestemming geen of zo goed als geen verdere bewerking meer nodig is;
  – de systeembouw: dat is het procedé en alle variaties daarop waarbij voor zover uitsluitend of in hoofdzaak -gemeten naar de loonsom- bouwelementen van hout en kunststof/composiet in de fabriek worden gemaakt maar op de plaats van bestemming worden gemonteerd.
– wagenbouw voor zover de wagens naar bestemming niet mobiel zijn en de vervoersfunctie

ondergeschikt is, zoals houten stacaravans, keet-, schaft- en woonwagens en casco-opbouw waaronder wordt verstaan: de houten opbouw van casco's van beton en/of staal met als eindproduct het woonschip;
– het op de bouwplaats stellen en afwerken van in eigen fabriek gemaakte producten.

Artikel 2 – Werkingssfeer

1. De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op ondernemingen of afdelingen van ondernemingen waarin het bedrijf uitsluitend of in hoofdzaak -gemeten naar de loonsom- is gericht op productie (respectievelijk dienstverlening) voor of aan derden op het gebied van:
   a. het met gemechaniseerde productiemiddelen vervaardigen van timmerwerk van hout of kunststof/composiet;
   b. de vervaardiging van timmerwerk, maar waarin tevens de activiteiten zijn gericht op verhuur en lease;
   c. het verrichten van loon-, zaag en/of schaafwerk, direct ten behoeve van de vervaardiging van timmerwerk;
   d. de vervaardiging van kunststof/composiet timmerwerk en waar niet tevens de CAO Metaal en Techniek en/of de CAO voor de Kunststof- en Rubberindustrie van toepassing is.

2. Deze CAO is niet van toepassing op:
   a. Ondernemingen of delen van ondernemingen, waarvoor de CAO voor de Groothandel in Hout c.q. de algemeen verbindend verklaring van deze CAO van toepassing is;
   b. Werkzaamheden die resulteren in het optrekken van een traditioneel bouwwerk;
   c. Een timmerfabriek die onderdeel is van een onderneming, waarvoor de landelijke CAO voor het Bouwbedrijf – of een in haar plaats getreden regeling – geldt en de producten van bedoelde timmerfabriek in hoofdzaak worden gebruikt in het kader van de bouwwerkzaamheden van die onderneming.
   d. Deze CAO is eveneens niet van toepassing op de navolgende ondernemingen: Berkvens Deurenfabriek BV te Someren, Berkvens Houtindustrie Nederland BV te Someren, Java Deurenfabriek BV te Velsen, KegroDeuren BV te Groesbeek, alsmede Svedex BV en Svedex Deuren BV te Varsseveld.

Artikel 3 – Inlening van arbeidskrachten

Het personeelsbeleid zal erop gericht zijn zoveel mogelijk met eigen personeel de benodigde productie te vervaardigen. Mocht dit door bepaalde omstandigheden voor korte tijd niet mogelijk zijn, dan kan de werkgever gebruik maken van ingeleende tijdelijke arbeidskrachten.
Dit kan onder de navolgende voorwaarden:

b. Een uitzendkracht die ter beschikking wordt gesteld door een in Nederland gevestigd uitzendbureau, ontvangt minimaal een beloning, inclusief toeslagen zoals genoemd in artikel 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37 en waarbij de werknemer tevens recht heeft op scholing bedoeld in artikel 52 lid 2, overeenkomstig het bepaalde in deze overeenkomst.
c. In overeenstemming met de Wet Arbeidsvoorwaarden Grensoverschrijdende Arbeid (WAGA) zijn de op de hieronder genoemde gebieden algemeen verbindend verklaarde bepalingen van deze CAO ook van toepassing op de uitzendkracht die vanuit het buitenland door een buitenlandse uitzendonderneming aan een werkgever in de zin van deze CAO ter beschikking wordt gesteld en van wie de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door ander recht dan het Nederlandse recht. Het betreft de volgende gebieden:
   – maximale werktijden en minimale rusttijden;
   – minimum aantal vakantiedagen gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
   – minimumlonen, daaronder begrepen vergoedingen voor overwerk en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfs(tak)pensioenregelingen;
   – voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers; in het bijzonder door uitzendbureaus;
   – gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
   – beschermende maatregelen met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren;
   – gelijke behandeling mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet discriminatie
d. De onderneming die arbeidskrachten inleent ('inlener') dient zich er van te verzekeren dat het uitzendbureau op de door de onderneming ingeleende arbeidskrachten de arbeidsvoorwaarden zoals hierboven genoemd toepast.
e. Tijdelijk ingeleende arbeidskrachten die langer dan negen maanden per jaar arbeid verrichten in de Timmerindustrie, krijgen deze arbeid aangeboden in de vorm van een arbeidsovereenkomst met tenminste de arbeidsvoorwaarden zoals omschreven in deze CAO.

HOOFDSTUK 2 – ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 5 – De Stichting Vakraad voor de Timmerindustrie

1. Door de werkgevers- en werknemersorganisaties is een orgaan ingesteld genaamd 'De Vakraad voor de Timmerindustrie', hierna te noemen de 'Vakraad'.
   In dit orgaan hebben werkgevers en werknemers zitting op basis van gelijkheid.

2. De Vakraad is bevoegd uit zijn midden instanties of commissies in te stellen bestaande uit ten minste één werkgevers- en een werknemerslid.

*Artikel 6 – Werkingssfeeronderzoeken

1. Onder 'werkingssfeeronderzoeken' wordt verstaan onderzoeken naar de vraag of ondernemingen werkzaamheden verrichten of gaan verrichten die al dan niet onder de werkingssfeer vallen van de CAO voor de Timmerindustrie en de CAO Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

2. De Vakraad stelt namens partijen werkingssfeeronderzoeken in indien gerede twijfel over de toepasselijkheid van de CAO bestaat, zulks ter beoordeling aan de Vakraad. Een melding wordt schriftelijk ingediend bij de Vakraad (Postbus 24, 1400 AA Bussum).

3. De Vakraad is namens partijen beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over de werkingssfeeronderzoeken.

4. De procedure, bevoegdheden en werkwijze zijn neergelegd in het reglement Werkingssfeer.

*Artikel 7 Dispensatieverzoeken

1. Onder 'dispensatieverzoek' wordt verstaan een verzoek van een werknemer of werkgever tot dispensatie van (een deel van) een of meer bepalingen van de CAO voor de Timmerindustrie en de CAO Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

2. Een dispensatieverzoek wordt schriftelijk ingediend bij de Vakraad (Postbus 24, 1400 AA Bussum).

3. De Vakraad is namens partijen bij de CAO beslissingsbevoegd om uitspraken te doen.

4. De procedure, bevoegdheden en werkwijze zijn in het reglement Dispensatie neergelegd. Dit reglement maakt als bijlage C deel uit van de CAO Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

*Artikel 8 – Geschillen

1. Onder 'geschillen' wordt verstaan geschillen tussen hen op wie deze CAO van toepassing is of wordt verklaard (inclusief contracterende organisaties) die betrekking hebben op:
   – de interpretatie van de CAO voor de Timmerindustrie en de CAO Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie;
   – de toepassing van een of meer regelingen van de CAO voor de Timmerindustrie en de CAO Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie;
   – een tussen werkgever en werknemer bestaand(e) arbeidsovereenkomst of reglement in de zin van artikel 7:613 BW;
   – enige andere tussen werkgever en werknemer bestaande arbeidsvoorwaarden in de ruimste zin.

2. De Vakraad is namens partijen beslissingsbevoegd om uitspraken te doen over geschillen die hun oorsprong vinden in deze CAO.

3. Een verzoek om een uitspraak te doen in een geschil wordt schriftelijk ingediend bij de Vakraad (Postbus 24, 1400 AA Bussum).

*Artikel 9 – Naleving

1. De werkgever is gehouden de bepalingen van de CAO voor de Timmerindustrie en de CAO Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie na te leven.

HOOFDSTUK 3 – ARBEIDSVERHOUDINGEN

Artikel 10 – Aanvang van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt – tenzij schriftelijk anders is overeengekomen – aangegaan voor onbepaalde tijd.

2. Wanneer een proeftijd wordt overeengekomen, dient deze schriftelijk te worden vastgelegd. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.

3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan met ingang van 1 januari 2015 overeenkomstig artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
   – voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd: twee maanden;
   – voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden die is aangegaan voor korter dan twee jaar: een maand;
   – voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden die is aangegaan voor twee jaar of langer: twee maanden
   – voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarvan het einde niet op een kalenderdatum is
   – gesteld: een maand

4. De werkgever die de arbeidsovereenkomst opzegt tijdens de proeftijd, geeft de werknemer op diens verzoek schriftelijke opgave van de reden van opzegging.

Artikel 11 – Introductie

a. Collega's/functionarissen:
De werkgever zal de werknemer in de eerste week van zijn dienstverband laten kennismaken met de collega's waarmee zal worden samengewerkt, alsmede met de bij het werk betrokken functionarissen.
b. Bedrijf/project:
De werknemer zal inzicht worden gegeven omtrent het bedrijf en het project waaraan hij zal gaan werken. Hij zal tevens geïnformeerd worden over alle zaken die een goede introductie kunnen bevorderen.
c. Vakantie:
Ook zal informatie worden verstrekt over de wijze waarop de vakantiedata worden afgesproken. Indien deze reeds zijn vastgesteld op de datum van indiensttreding zal mededeling worden gedaan over de data van de aaneengesloten vakantieperioden.

Artikel 12 – Bijzondere verplichtingen van werkgever en werknemer

2. De werkgever is verplicht de werknemer in staat te stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en, voor zover dat redelijkerwijs van hem verlangd kan worden, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen.

Artikel 13 – Fabrieksreglement

1. De werkgever is bevoegd om in overleg met de OR of PVT een fabrieksreglement vast te stellen. Bij ontbreken van een OR of PVT geschiedt de vaststelling van een fabrieksreglement in overleg met de Vakraad.

2. Voorschriften van een fabrieksreglement welke in strijd zijn met het bepaalde van artikelen 7: 613, 617, 618, 631, 650 en 651 van het Burgerlijk Wetboek of met bepalingen uit deze CAO zijn nietig.

3. Indien er verschil van mening bestaat over de toepassing van het fabrieksreglement kan de Vakraad voor bemiddeling ingeschakeld worden.

Artikel 14 – Einde van de arbeidsovereenkomst

1. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
   a. Opzegging van het dienstverband zal schriftelijk geschieden.
   b. Het opzeggen van een dienstverband dient zodanig te geschieden dat het einde van de termijn van opzegging samenvalt met het einde van een loonbetalingsperiode.
   c. De termijn van opzegging is voor zowel de werkgever als de werknemer tenminste gelijk aan

één loonperiode van één maand, respectievelijk één vierweekse periode.
Laatstgenoemde beperking geldt niet voor zover een langere duur uit het in dit lid sub b, d, e, en f bepaalde voortspruit.

d. Behoudens het in sub c bepaalde en conform artikel 7:672 van het Burgerlijk Wetboek, worden de termijnen van opzegging als volgt vastgesteld:
Voor de werkgever bedraagt de termijn van opzegging:
   - één maand respectievelijk één vierwekelijkse periode indien de arbeidsovereenkomst op het moment van opzeggen korter dan vijf jaar heeft geduurd;
   - twee maanden respectievelijk twee vierwekelijkse perioden indien de arbeidsovereenkomst op het moment van opzeggen langer dan vijf jaar, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd;
   - drie maanden respectievelijk drie vierwekelijkse perioden indien de arbeidsovereenkomst op het moment van opzeggen langer dan 10 jaar, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd;
   - vier maanden respectievelijk vier vierwekelijkse perioden indien de arbeidsovereenkomst op het moment van opzeggen 15 jaar of langer heeft geduurd.

   Voor de werknemer bedraagt de opzegtermijn één maand respectievelijk één vierwekelijkse periode.
   Als in de individuele arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat de opzegtermijn voor de werknemer langer is dan één maand, dan geldt voor de werkgever de dubbele periode.

*e. Per 1 juli 2015 kan de werkgever, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, de arbeidsovereenkomst conform artikel 7:669 lid 4 BW opzeggen zonder voorafgaande toets of instemming van de werknemer in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, zulks tegen of na de dag waarop de werknemer de in artikel 7a, lid 1 van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, of, indien voor hem een afwijkende pensioenleeftijd geldt, de leeftijd heeft bereikt waarop voor hem recht op pensioen ontstaat, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor het bereiken van die leeftijd. De wettelijk geldende opzegtermijnen dienen in acht te worden genomen.

*2. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
   a. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken, waarvoor de arbeidsovereenkomst bij schriftelijke overeenkomst is aangegaan.
   b. Vanaf 1 januari 2015 geldt conform artikel 7:668 van het Burgerlijk Wetboek voor de arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor zes maanden of langer én waarvan het einde is gesteld op een kalenderdatum, dat de werkgever uiterlijk één maand voordat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt een schriftelijke aanzegging moet doen over het al dan niet voortzetten van het contract alsmede – bij een eventuele voortzetting – de voorwaarden waaronder. Bij het niet (volledig) nakomen van de aanzegverplichting is de werkgever een vergoeding verschuldigd aan de werknemer.
   c. Indien het recht tot tussentijdse opzegging schriftelijk is overeengekomen dan gelden de opzegbepalingen, voor zowel werkgever als werknemer, als vermeld in dit artikel onder de leden 1a tot en met 1 d en lid 1 f.

3. Ketenregeling
   a. Ketenregeling zoals geldend tot 1 juli 2015
   Met betrekking tot het aangaan van meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt de zogenaamde ‘3x3x3’ regel uit artikel 7:668a van het BW. Er mag schriftelijk een ketting van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden afgesloten. Ook de derde arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zonder dat opzegging en een ontslagvergunning nodig is. De vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, behoudens het bepaalde in lid 3 sub a laatste alinea.
      - Arbeidsovereenkomsten tellen mee in een ketting als ze elkaar opvolgen met drie maanden of minder tussen twee opeenvolgende arbeidsovereenkomsten. Als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is geëindigd en de volgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vangt meer dan drie maanden daarna aan, dan begint men weer bij één te tellen.
      - Als een ketting van twee of drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd langer dan 36 maanden heeft geduurd, dan is er vanaf dat moment sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, behoudens het bepaalde in lid 3 sub a laatste alinea.
      - Werkt een werknemer eerst bij een bepaald bedrijf via (bijvoorbeeld) een uitzend- of detachering-bureau en treedt hij vervolgens in dienst op contract voor bepaalde tijd, dan is er sprake van ‘opvolgend werkgeverschap’. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst die de werknemer had bij het uitzend- of detacheringbureau meetelt voor de ‘3x3x3’-regel

   Einde arbeidsovereenkomst bij Samenwerkingsverbanden.
   In afwijking van artikel 7:668a lid 1 BW is het mogelijk dat een Samenwerkingsverband voor de bij hen in opleiding zijnde werknemers maximaal vijf arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangaat in een periode van maximaal vijf jaar. Per opleidingsniveau zullen maximaal drie arbeidsovereenkomsten worden afgesloten.
   b. *Ketenregeling zoals geldend vanaf 1 juli 2015.

Per 1 juli 2015 geldt de nieuwe ketenregeling uit artikel 7:668a BW. Met betrekking tot het aangaan van meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt dan de gewijzigde ketenregeling uit artikel 7:668a van het BW (3x2x6). Er mag schriftelijk een ketting van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden afgesloten. Ook de derde arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zonder dat opzegging en een ontslagvergunning nodig is. De vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

– Arbeidsovereenkomsten tellen mee in een ketting als ze elkaar opvolgen met zes maanden of minder tussen twee opeenvolgende arbeidsovereenkomsten. Als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is geëindigd en de volgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vangt meer dan zes maanden daarna aan, dan begint men weer bij één te tellen.
– Als een ketting van twee of drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd langer dan 24 maanden heeft geduurd, dan is vanaf dat moment sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Bij overschrijding van genoemde periode of het aantal van drie arbeidsovereenkomsten ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
– Sub b is van overeenkomstige toepassing op elkaar volgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

Op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2 van de Wet educatie en beroepsonderwijs is de ketenregeling conform artikel 7:668a lid 10 BW niet van toepassing.

4. Ontslag wegens dringende redenen.
   a. Bij opzegging om een dringende, aan de wederpartij onmiddellijk meegedeelde reden, zal de schriftelijke bevestiging van de ontslagreden aangetekend geschieden binnen 24 uur (zaterdagen, zondagen en feestdagen niet meegerekend) na het tijdstip waarop het dienstverband werd beëindigd.
   b. Dringende redenen voor de werkgever zijn omschreven in het Burgerlijk Wetboek, artikel 7:678.
   c. Dringende redenen voor de werknemer zijn omschreven in het Burgerlijk Wetboek, artikel 7:679.

Artikel 15 – Functioneringsgesprek

(zie ook bijlage VIII; zoals opgenomen in het Besluit Algemeen Verbindend Verklaring in de Staatscourant van 26 juli 2010, publicatienr. 11972)

1. De werkgever dient eenmaal per jaar met de werknemer een functioneringsgesprek te houden volgens het handboek Gesprekkensysteem Timmerindustrie. Het Gesprekkensysteem is gekoppeld is aan het functiesysteem (CATS®) en het loonsysteem. Het handboek Gesprekkensysteem, bijlage VIII, is verkrijgbaar bij de Stichting Fondsen Administratie of te downloaden via www.stifa.nl. De werknemer zal daarbij mogelijke knelpunten ten aanzien van zijn actuele functie en werkplek, voor zover deze (op termijn) kunnen leiden tot arbeidsongeschiktheid of uitstroom, vroegtijdig melden in verband met mogelijke aanpassingen op de werkplek of extra scholing. Een en ander kan geen arbeidsvoorwaardelijke gevolgen hebben.

2. Indien de werkgever nalaat het in het voorafgaande lid genoemde functioneringsgesprek te houden, kan de werknemer ook hiertoe verzoeken.

3. De werknemer waarmee geen gesprekken worden gevoerd, wordt geacht naar volle tevredenheid te functioneren. In het handboek Gesprekkensysteem Timmerindustrie wordt aangegeven onder welke voorwaarden er, bij het uitblijven van een gesprek, recht op een automatische loonsverhoging ontstaat.

4. Wanneer de werknemer het niet eens is met de gevolgde procedure van het gesprek, kan hij daartegen bezwaar maken conform de interne bezwarenprocedure en de externe beroepsprocedure zoals omschreven in artikel 24.

HOOFDSTUK 4 – ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSDUUR

Artikel 16 – De arbeidstijd

1. De dagelijkse werktijden en rusttijden worden door de werkgever na redelijk overleg met en met instemming van de OR, PVT of Personeelsvergadering vastgesteld. De reguliere werktijden in de onderneming vangen aan tussen 07.00 uur en 09.00 uur en eindigen tussen 15.00 en 17.00 uur. De werknemer is gerechtigd in verband met aantoonbare verplichtingen in de zorgsfeer of andere

persoonlijke omstandigheden in redelijk overleg met de werkgever, binnen deze tijdstippen nadere afspraken te maken over zijn individuele werktijden. Bij dat overleg zullen de aard en belang van de functie van de werknemer voor de werkorganisatie van de werkgever worden betrokken. Indien werkgever en werknemer niet tot overeenstemming komen kan de werknemer de kwestie voorleggen aan de OR of PvT. Indien ook het overleg van de werkgever met de OR of PVT niet leidt tot een oplossing of afspraak kan de kwestie wederzijds beargumenteerd worden voorgelegd aan de Vakraad.

2. Verschoven arbeidstijd.
In bijzondere gevallen, ter beoordeling van de werkgever, is de werknemer verplicht te werken buiten de uren die in het eerste lid van dit artikel zijn voorgeschreven.

3. Ploegendienst.
Bij ploegendienst volgens dienstrooster kan worden afgeweken van de in het eerste lid genoemde arbeidstijd. Echter met dien verstande dat de normale arbeidstijd moet liggen tussen maandagochtend 00.00 uur en vrijdagavond 24.00 uur. Per twee weken mag de normale arbeidsduur niet meer dan 75 uur bedragen.

4. Behoudens het in deze CAO bepaalde, is de onderstaande regeling van toepassing:

maximum arbeidstijd	norm
per dienst	9 uur
per week	45 uur
per 4 weken	gemiddeld 45 uur per week
per 13 weken	gemiddeld 40 uur per week

5. Zondagsarbeid is niet toegestaan tenzij dispensatie is verleend door de Vakraad. In geval van arbeid op zondag heeft de betreffende werknemer recht op drie vrije zondagen per vier weken.

Artikel 17 – De arbeidsduur

1. a. De werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag. De normale arbeidsduur is 37,5 uur per week en kan variëren tussen de 36 en 40 uur. Hiervan mag worden afgeweken met het oog op deeltijdbanen en indien tijdelijke afwijkende werktijden volgens de bepalingen van lid b van dit artikel zijn overeengekomen met de OR/PVT.
Een afwijkende arbeidsduur dient schriftelijk te worden vastgelegd.
De arbeidsduur is bepalend voor het aantal ADV-uren.
De normale arbeidsduur per dag bedraagt hoogstens 9 uur.
Voorbeeld: In het onderstaande schema zijn de mogelijkheden opgenomen voor de arbeidsduur en de daarbij behorende ADV-uren. De invulling van ADV-uren kunnen per bedrijf eventueel anders dan in het onderstaande aantal ADV-dagen worden vormgegeven, na overeenstemming met OR, PVT of personeelsvergadering.

Arbeidsduur per dag	Arbeidsduur per week	ADV in uren	ADV in dagen	Scholingsdagen
7,5 uur	37,5	52,5	7 dagen van 7,5 uur	2
8,0 uur	40	52,5 + (46 x 2,5) = 167,5	20,9 dagen van 8 uur	2
7,75 uur	38,75	52,5 + (46 x 1,25) = 110	14,2 dagen van 7,75 uur	2
9 (4 dagen)	36	52,5 – (46 x 1,5) = 16,5 negatief#	0	2#

*1. b. <u>Tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur per week</u>
Werkgevers kunnen overgaan tot het instellen van tijdelijke afwijkende werktijden met als uitgangspunt dat het vaste periodesalaris gedurende het gehele kalenderjaar gehandhaafd blijft. Indien werknemers eerst minder uren werken en vervolgens deze uren op een ander moment inhalen, wordt als het ware hun loon vooruitbetaald in tijd. Bij de bepaling van ziekte-uren of vakantieopname wordt uitgegaan van het neutrale, zijnde voor de werknemers arbeidsvoorwaardelijk overeengekomen CAO rooster.
Hierbij gelden navolgende voorwaarden:
– Werkgevers zullen alleen na overleg en met instemming van de OR of PVT kunnen overgaan tot het instellen van afwijkende werktijden. Werkgevers die van deze regeling gebruik maken dienen dit voorafgaand schriftelijk te melden bij de Vakraad. De PVT dient te zijn geregistreerd bij de Vakraad.
– Deze regeling geldt ook voor werknemers van 55 jaar of ouder met dien verstande dat op individueel niveau afspraken over een verkorte werkweek mogelijk zijn, of dat de werknemers op grond van lid 5 van dit artikel tot een vierdaagse werkweek komen.
– De afwijkende werktijden gelden voor de werknemers met een dienstverband voor

onbepaalde tijd en voor werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd met een looptijd van minimaal één jaar.
- De aankondiging van het nieuwe rooster dient uiterlijk plaats te vinden op de donderdag voorafgaande aan de uitvoering daarvan in de week daaropvolgend.
- De vrije tijd wordt conform de afspraak over het werkrooster aan de werknemers kenbaar gemaakt.
- De aanvang en het einde van de werktijden van deze regeling liggen tussen 07.00 uur en 17.00 uur.
- Werknemers zullen nooit meer dan 9 uur op een werkdag binnen de grenzen van de huidige arbeidstijdenwet werken. Er geldt dus nooit meer dan 1,5 uur ten opzichte van de standaard werkdag.
  De werkgever kan bij het inroosteren van minder uren kiezen uit drie opties:
  1. niet minder dan 6 uur per dag (dat wil zeggen maximaal 1,5 uur korter ten opzichte van de standaard werkdag
  2. een hele dag
  3. een halve dag
- Verrekening van de plus- en minuren:
  - De standaard te werken uren worden per kwartaal (of per vier perioden van 13 weken) vastgesteld.
  - Aan het einde van de periode wordt de stand van de plus- of minuren opgemaakt.
  - In de volgende periode dienen deze verrekend te worden, met dien verstande dat aan het eind van deze (dus volgende) periode de overwerktoeslag van 50% betaald wordt over het saldo aan plusuren uit de voorliggende periode minus de min-uren uit deze periode. De plusuren uit deze periode worden verrekend met de min-uren uit de volgende periode.
  - Op 31 maart wordt het saldo aan plusuren á 100% loon uitbetaald. (Het overwerkdeel is dan al per kwartaal verrekend). Het overwerkdeel van de plusuren uit de laatste periode van het jaar wordt verrekend met de eerste periode van het nieuwe jaar.
  - Min-uren zijn het risico van de werkgever en kunnen onbeperkt meegenomen worden naar het volgende jaar.
  - Bij beëindiging van het dienstverband op eigen verzoek van de werknemer zal het saldo aan min-uren voor niet meer dan 50% worden verrekend. Indien de werkgever het dienstverband beëindigd dan zal de werknemer niet meer dan 25% van de uren hoeven te compenseren in de resterende diensttijd.
  - Voor de werknemers met een contract voor bepaalde tijd die één jaar of langer werkzaam zijn, geldt dat de plusuren per kwartaal verrekend zullen worden en dat bij beëindiging van het dienstverband de minuren kwijtgescholden zullen worden.
  - Indien een werkgever die met afwijkende werktijden werkt, failliet gaat, dan zal in schrijnende gevallen de Vakraad beslissen hoe een werknemer te compenseren, voor plusuren, die als gevolg van het faillissement niet uitbetaald kunnen worden.

2. De werkgever zal het personeels- en wervingsbeleid binnen de onderneming mederichten op de bevordering van deeltijd. Een verzoek tot het werken in deeltijd of een verzoek om een tijdelijke aanpassing van het contract naar een deeltijdcontract zal door de werkgever in beginsel worden gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijs op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen niet van de werkgever kan worden gevergd. Daarnaast dient de werknemer duidelijk van te voren aan te geven of het een aanpassing voor bepaalde of onbepaalde tijd van zijn contract betreft. De werknemer kan een afwijzing op zijn verzoek voorleggen aan de Vakraad.

3. Op grond van de Wet Aanpassing Arbeidsduur kunnen werknemers die minimaal één jaar in dienst zijn van hun werkgever, behoudens onvoorziene omstandigheden, aan hun werkgever verzoeken om de overeengekomen arbeidsduur (tijdelijk) aan te passen (meer of minderuren te werken). In deze CAO is bepaald dat dit recht ook geldt in bedrijven met minder dan 10 werknemers. Partijen merken op dat de kleinschaligheid en de procesmatigheid in de bedrijfstak een zwaarwegend bedrijfsbelang kunnen opleveren.

4. Indien een vacature in 80% van de normale arbeidsduur kan worden vervuld, zal de werkgever dit uitdrukkelijk kenbaar maken in de advertentie of bij het bemiddelingsbureau en de sollicitant hierop ook attenderen tijdens het sollicitatiegesprek. Aan verzoeken van sollicitanten om een vacature in 80% van de normale arbeidsduur in te vullen, zal de werkgever in redelijkheid tegemoet komen indien dit naar zijn oordeel mogelijk is.

5. Werknemers van 55 jaar en ouder mogen op vrijwillige basis structureel in een werkweek van vier dagen gaan werken. Dit kan gerealiseerd worden door middel van spreiding van verlofdagen, feestdagen en roostervrije dagen en door ‘aankoop’ van extra dagen tegen evenredige inlevering van loon. De werkgever zal 10% van het loon over de extra op te nemen dagen doorbetalen. Hierbij

zullen Vutuitkering, pensioenaanspraken, arbeidsongeschiktheidspensioen, vroegpensioenaanspraken en vakantierechten worden berekend op basis van het loon voor aankoop.

Artikel 18 – Overwerk

1. a. Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 17. De bepalingen rondom de vergoeding voor overwerk worden geregeld in artikel 32. De hoogte van de toeslag is omschreven in bijlage II.
   b. De verrekening van de plusuren bij de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur is geregeld in artikel 17 lid 1.b.

2. Het is de werkgever niet toegestaan structureel overwerk te laten verrichten.

3. Voor het laten verrichten van incidenteel overwerk wegens bijzondere omstandigheden is de instemming van de bij het overwerk betrokken werknemers vereist. Werknemers kunnen niet worden verplicht tot overwerk, noch tot arbeid op zaterdag, zondag of feestdagen genoemd in artikel 45 lid 5.

4. Indien een werkgever bij hem in dienst zijnde werknemers langer dan een week overwerk laat verrichten is daarvoor de instemming van de OR c.q. de PVT vereist.

5. Een werknemer die jonger is dan 18 jaar mag geen overwerk verrichten.

6. Overwerk wordt zoveel mogelijk verricht in de uren die onmiddellijk voorafgaan aan de aanvang of onmiddellijk aansluiten aan het einde van de normale werktijd.

7. Indien overwerk als doel heeft een recht op één of meer extra ingeroosterde vrije dagen te verwerven, gaat de opbouw van die extra dag(en) tijdens ziekte van de werknemer door.

HOOFDSTUK 5 – JEUGDIGE WERKNEMERS

Artikel 19 – Partiële leerplicht

1. Voor de jeugdige werknemer die krachtens de bepalingen van de leerplichtwet gedurende twee dagen per week leerplichtig is, geldt een drie-daagse werkweek. Over de dagen waarop hij onderricht ontvangt, dan wel onderwijsvakantie heeft, kan hij geen aanspraak op loon alsmede op overige tot het loon behorende aanspraken doen gelden.

2. Voor de jeugdige werknemer die krachtens de bepalingen van de leerplichtwet gedurende één dag per week leerplichtig is, geldt een vier-daagse werkweek. Over de dagen waarop hij onderricht ontvangt, dan wel onderwijsvakantie heeft, kan hij geen aanspraak op loon alsmede op overige tot het loon behorende aanspraken doen gelden.

3. In afwijking van het bepaalde in artikel 45 heeft de partieel leerplichtige werknemer als bedoeld in lid 1 over enig kalenderjaar recht op 18 dagen verlof en de leerplichtige werknemer als bedoeld in lid 2 over enig kalenderjaar recht op 24 dagen verlof.

Artikel 20 – Vakopleiding, Beroepsbegeleidende leerweg

1. a. De werkgevers en werknemers zullen de deelname aan vakopleiding en beroepsbegeleidende leerweg bevorderen. Daartoe zullen de werkgevers zoveel mogelijk voor de bij hen in dienst zijnde werknemers zonder opleiding een beroepspraktijkvormingsovereenkomst aangaan op basis van de Beroepsbegeleidende Leerweg zoals omschreven in de Wet Educatie Beroepsonderwijs (WEB) en zal het oprichten van samenwerkingsverbanden ten behoeve van de opleiding van zowel jeugdige als oudere werknemers worden bevorderd.
   b. In principe zal aan werknemers waarmee een beroepspraktijkvormingsovereenkomst is aangegaan een werkgarantie worden geboden voor de duur van de opleiding tot maximaal twee jaar.
   Mocht de leerling op dat moment de opleiding nog niet hebben voltooid, dan kan deze met maximaal een half jaar worden verlengd, indien naar de opvatting van de begeleider van het betrokken onderwijsinstituut de voltooiing binnen het tijdvak van een half jaar valt te verwachten. In bijzondere gevallen kan door de Vakraad aan de individuele werkgever dispensatie van deze opleidingsgarantie worden verleend.

2. De werknemer die in staat wordt geacht na niveau II de daaropvolgende niveaus te behalen en naar het oordeel van de praktijkopleider (voorheen: bedrijfsleermeester) en de begeleider van het

betrokken opleidingsinstituut in staat moet worden geacht de Vakopleiding (voorheen: voortgezette opleiding) te volgen, heeft het recht om de Vakopleiding in het bedrijf te vervolgen.

3. De werkgever die met een werknemer een beroepspraktijkvormingsovereenkomst heeft afgesloten is verplicht, met inachtneming van de bepalingen als genoemd in artikel 19, deze werknemer in de gelegenheid te stellen:
   a. tot bijwoning van het theoretisch onderwijs, als dit wordt gegeven binnen de normale werktijd. Dit voor ten hoogste 7,5 uur per week. Over de uren dat dit onderwijs binnen de normale werktijd valt, wordt het loon alsmede de overige tot het loon behorende aanspraken voor 50% doorbetaald voor werknemers die vóór 1 januari 2014 in dienst zijn getreden. Werknemers in dienst op of na 1 januari 2014 hebben geen recht op loondoorbetaling alsmede de overige tot het loon behorende aanspraken. Deze afspraak is een crisismaatregel partieel en loopt door tot 1 juli 2016.
   b. tot afleggen van het examen en andere activiteiten, welke in het belang van de vakopleiding nodig worden geacht door het opleidingsinstituut. Over de hieraan verbonden verzuimuren zal de werkgever eveneens het loon alsmede de overige tot het loon behorende aanspraken doorbetalen.

4. De jeugdige werknemer, die in dienst is van een samenwerkingsverband dat ten behoeve van de opleiding beschikt over, naar het oordeel van de onderwijsinstelling, adequate werkplaatsfaciliteiten, ontvangt gedurende de eerste zes weken van zijn dienstverband per vier weken of per maand een loonbetaling ter grootte van 75% van het loon van een jeugdige in opleiding niveau 1 of 2. De werknemer van 22 jaar en ouder ontvangt een loonbetaling van 75% van het loon van de loongroep waarin hij door het samenwerkingsverband is ingedeeld, met dien verstande dat dit loon per uur niet lager mag zijn dan het wettelijk minimumloon.

5. Wanneer bij een beroepspraktijkvormingsovereenkomst, waarbij een samenwerkingsverband als bedoeld in artikel 1 lid 2, optreedt als werkgever, de overeenkomst wordt verbroken, is op dat moment van rechtswege de arbeidsovereenkomst beëindigd. Werkgevers betrokken bij een samenwerkingsverband, zullen zoveel mogelijk behulpzaam zijn bij het plaatsen van de betreffende werknemer bij een werkgever.

Artikel 21 – Verbodsbepaling machinale arbeid

Jeugdigen zoals benoemd in de geldende Arbowet en -Arboregelgeving mogen, behoudens de in deze regelingen genoemde situaties, geen machinale arbeid verrichten.

HOOFDSTUK 6 – HET LOON

Artikel 22 – Wijze van loonbetaling

1. Tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen, is de periode tussen twee opeenvolgende betalingen (de loonperiode) gelijk aan een kalendermaand of aan vier weken. De loonbetaling zal uiterlijk plaatsvinden op de tweede werkdag na de verstreken loonperiode. Dit is de betaaldag. Indien de werkgever om administratieve redenen niet in staat is op de betaaldag het volledige loon te betalen, zal hij uiterlijk op de betaaldag een voorschot verstrekken, dat ten minste gelijk moet zijn aan het voor de verstreken periode verschuldigde netto loon op basis van het garantieloon.

2. De werkgever dient er voor te zorgen dat de werknemer op de betaaldag over zijn loon of over zijn voorschot kan beschikken.

3. a. Indien de dienstbetrekking op een andere dag dan de betaaldag eindigt, zal de betaling uiterlijk op de laatste werkdag plaatsvinden.
   b. Indien de werknemer zelf ontslag heeft genomen, anders dan met dringende reden, als bedoeld in artikel 7:679 BW, of als aan hem ontslag is verleend op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW zal de uitbetaling plaatsvinden op de eerstvolgende betaaldag.

4. Bij elke loonbetaling zal aan de werknemer een specificatie worden verstrekt van:
   a. het brutoloon verdeeld in individueel overeengekomen loon, overuren, reisvergoeding en andere vergoedingen en/of toeslagen;
   b. de wettelijke heffingen en de inhoudingen ingevolge de CAO Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie en ingevolge de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (bpfBouw).

5. Achterstand ten aanzien van de in dit artikel voorgeschreven loonbetaling of in de betaling van

rechten, kan voor de werknemer een dringende reden opleveren als bedoeld in artikel 7:679 BW, tot onmiddellijke beëindiging van de dienstbetrekking.

6. Zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 10 weken na afloop van elk kalenderjaar zal de werkgever aan al zijn werknemers die op 31 december van dat jaar in dienst zijn, dan wel in dat kalenderjaar in dienst zijn geweest, een jaaropgaaf verstrekken. Hierin staan de gegevens die van belang zijn voor de heffing van inkomstenbelasting, premie volksverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage van de Zorgverzekeringswet.

7. Pensioensparen.
De werknemer is gerechtigd te zijner keuze een gedeelte van zijn vast overeengekomen loon c.q. een variabel loonbestanddeel binnen de voor hem geldende fiscale ruimte te bestemmen voor vrijwillige betaling van pensioenpremies. De werkgever is in dat geval gehouden tot administratieve medewerking bij de betaling van deze periodieke of eenmalige premie, indien en voor zover mogelijk, aan het betreffende pensioenfonds.

8. Levensloopregeling
De werknemer is gerechtigd te zijner keuze een gedeelte van zijn vast overeengekomen loon binnen de voor hem geldende fiscale ruimte te bestemmen voor vrijwillige deelname aan de wettelijke levensloopregeling volgens de Wet Vut, Vroegpensioen en Levensloop. De werkgever is in dat geval gehouden tot administratieve medewerking tot het storten van het gewenste deel van het brutoloon. Het tegoed kan worden opgenomen voor elk gewenst verlofdoel.

*9. Contributiebetaling.
Tegen overlegging van de betreffende betalingsbewijzen door de werknemer verstrekt de werkgever op verzoek van de werknemer eenmaal per jaar een vergoeding van € 50 netto in de kosten van diens contributie van de werknemersverenigingen die deze CAO mede ondertekenen.

Artikel 23 – Functie-indeling werknemers

(zie ook bijlage I, en artikel 28: de bijlagen VI en VI-a zoals opgenomen in het Besluit Algemeen Verbindend Verklaring in de Staatscourant van 26 juli 2010, publicatienr. 11972)

1. Iedere functie dient te worden ingedeeld volgens het functiesysteem CATS® (Commercieel, Administratief, Technisch en Sociaal). Dit integrale systeem van functiewaardering voor alle functies in de Timmerindustrie gaat uit van functiefamilies en functiegroepen die overeenkomen met loonschalen. De veertien functiefamilies zijn (zie ook bijlage VI-a CATS® bladen):
Functiefamilies van het CATS® systeem
   1. Voor- en Afmontage
   2. Kunststofverwerking
   3. Houtbewerking
   4. Algemene Ondersteuning
   5. Spuiterij
   6. Houtskeletbouw
   7. Bouwmontage
   8. Magazijn/Expeditie/Transport
   9. Werkvoorbereiding/Calculatie
   10. Financiële Administratie
   11. Commercie
   12. Technische Dienst
   13. Productieleiding
   14. ICT/Automatisering
Voor het indelen van de functies wordt verwezen naar het Handboek Functiesysteem Timmerindustrie, bijlage VI, welke verkrijgbaar is bij de Stichting Fondsen Administratie of te downloaden via www.stifa.nl. Voor het inschalen in de bijbehorende loonschaal wordt verwezen naar het handboek Loonsysteem Timmerindustrie, bijlage VII (zoals opgenomen in het Besluit Algemeen Verbindend Verklaring in de Staatscourant van 26 juli 2010, publicatie nr. 11972), verkrijgbaar bij de Stichting Fondsen Administratie of te downloaden via www.stifa.nl.

2. De werkgever dient aan de werknemer schriftelijk mee te delen welke functie hij uitoefent en in welke functiefamilie en functiegroep deze functie is ingedeeld. Tevens dient de werkgever schriftelijke mededeling te doen van het individueel overeengekomen brutoloon per betalingsperiode.

3. Niet uit de timmerindustrie of aanverwante bedrijfstakken afkomstige werknemers van 22 jaar en ouder die (nog) niet voor een bepaalde functie (kunnen) worden aangenomen en waarmee een

proeftijd is overeengekomen, behoeven tijdens deze proeftijd niet te worden ingedeeld. Bij voortzetting van het dienstverband moeten deze werknemers uiterlijk na afloop van de proeftijd worden ingedeeld.

4. Werknemers, die eerder hebben gewerkt in de timmer-, meubel- of houtindustrie, worden – ongeacht een overeengekomen proeftijd – direct bij indiensttreding ingedeeld.

Artikel 24 – De interne bezwarenprocedure en de externe beroepsprocedure Functie-indeling

Wanneer de werknemer zich niet kan vinden in de indeling in de functiegroep of het niet eens is met de gevolgde procedure van het beoordelingsgesprek, kan hij daartegen bezwaar maken bij zijn directie conform de in dit artikel vermelde interne bezwarenprocedure. Vervolgens kan hij eventueel beroep aantekenen bij de beroepscommissie Functie-indeling van de Vakraad, conform de in dit artikel vermelde externe beroepsprocedure.

De interne bezwarenprocedure

1. De werknemer zal zijn bezwaar met toelichting binnen 14 dagen na ontvangst van het besluit c.q. van het volledig getekende gespreksformulier of binnen 14 dagen waarbinnen de werknemer in redelijkheid kennis heeft kunnen nemen van het besluit c.q. van het volledig getekende gespreksformulier, schriftelijk indienen bij de directie. Hij verstrekt zijn direct leidinggevende een kopie van het bezwaarschrift. De directie kan binnen drie maanden na ontvangst zijn genomen indelingsbesluit c.q. de uitkomst van het beoordelingsgesprek heroverwegen en deelt dit schriftelijk mede aan de werknemer.
2. Indien de werknemer werkzaam is in een bedrijf met 35 werknemers of meer dan dient de werkgever over het ontvangen bezwaar advies te vragen aan een interne -door hem te benoemen- bezwarencommissie.
3. De interne bezwarencommissie bestaat uit drie leden: één lid is aangewezen door de werkgever, één lid is aangewezen door de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en één lid wordt aangewezen door de beide eerste leden.
4. De interne bezwarencommissie zal de gevolgde procedures, de redelijkheid van het beoordelingsgesprek of de inhoud van functie-indeling beoordelen aan de hand van de interne procedure en aan de hand van de ingebrachte en zelf onderzochte inhoudelijke argumenten.
5. De interne bezwarencommissie krijgt alle informatie en inlichtingen ter beschikking welke van belang is om een advies te kunnen uitbrengen.
6. De interne bezwarencommissie brengt (binnen twee maanden na indiening van het bezwaar) schriftelijk advies uit aan de directie. De directie geeft (binnen één maand) een eindoordeel en deelt zijn beslissing schriftelijk mee aan de betrokken werknemer, diens leidinggevende en aan de interne bezwarencommissie.
7. De interne bezwarencommissie brengt regelmatig verslag uit van haar werkzaamheden aan de ondernemingsraad. Gezien de vertrouwelijkheid van de procedure blijven de indieners van de bezwaarschriften bij deze rapportage aan de ondernemingsraad anoniem.
8. Het eindoordeel van de directie vermeldt tevens het ingangsmoment waarop (de wijziging van) de functie is ingegaan of het moment waarop de uitkomst van het beoordelingsgesprek consequenties zou hebben.
9. Tegen de beslissing van de werkgever kan de werknemer vervolgens beroep aantekenen bij de beroepscommissie Functie-indeling van de Vakraad conform onderstaande bepalingen.

De externe procedure via de beroepscommissie Functie-indeling (hierna te noemen ‘commissie’)

10. De werknemer zal zijn beroep met toelichting binnen twee maanden na ontvangst van de uitspraak van de directie over het intern bezwaar of binnen twee maanden nadat gebleken is dat er geen interne bezwaarprocedure is, schriftelijk indienen bij de commissie. Hij verstrekt zijn directie een kopie van het beroepschrift.
11. De commissie is paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de werknemersorganisatie (vakbonden) en vertegenwoordigers van de werkgeversorganisatie en zij brengt een bindend advies uit.
12. De commissie analyseert en beoordeelt geschillen tussen de directie en de werknemer over de toegepaste procedure ten aanzien van:
    a. het indelen in functies. Zij zal een uitspraak doen over een passende indeling in de functiegroep. Zij kan geen uitspraken doen over de inhoud van het takenpakket;
    b. het toepassen van het gesprekkensysteem. Zij zal een uitspraak doen over de gevolgde procedure. Zij kan geen uitspraken doen over de inhoud van de beoordeling. De bevoegdheden en de werkwijze van de beroepscommissie zijn geregeld in het Reglement Beroepscommissie Functie-Indeling zoals opgenomen in bijlage IX.
13. In reactie op het ingediende beroep zendt de commissie aan de indiener van het beroep en aan de directie het verzoek om een schriftelijke verklaring af te leggen, wat inhoudt dat beide partijen het bindend advies van de commissie zullen respecteren en volledig aan de uitvoering van de beslissing zullen meewerken.
14. Indien beide partijen niet bereid zijn om deze verklaring af te leggen, zal de commissie zich

onbevoegd verklaren en zal zij aldus het beroep niet verder in behandeling nemen.

15. De commissie kan om benodigde informatie en inlichtingen verzoeken die van belang zijn om tot haar uitspraak te komen. Zij is bevoegd om de betrokken werknemer en zijn leidinggevende te horen, evenals een ieder die kan bijdragen tot de oplossing van het beroep. Werknemer en werkgever hebben het recht zich in deze procedure te laten bijstaan of te laten vertegenwoordigen.
16. De commissie deelt (binnen drie maanden) haar bindend advies schriftelijk mee aan de indiener van het beroep met een kopie aan de directie.
    b. Indien, naar het oordeel van de commissie, het onderzoek in beroep dit vergt, kan de termijn worden verlengd. De commissie zal haar besluit tot verlenging steeds motiveren en partijen daarvan in kennis stellen.
17. Het bindend advies van de commissie vermeldt tevens het ingangsmoment waarop (de wijziging van) de functie is ingegaan of het moment waarop het beoordelingsgesprek consequenties zou hebben.
18. De werkgever is verplicht de werknemer in de gelegenheid te stellen de door de commissie bepaalde mondelinge behandeling bij te wonen.
19. De werknemer behoudt voor de tijd gedurende welke hij tengevolge van het bijwonen van de door de commissie bepaalde mondelinge behandeling niet de bedongen arbeid heeft verricht, zijn aanspraak op loon.
20. De werknemer kan de reiskosten die hij in verband met het bijwonen van de mondelinge behandeling van het beroep heeft gemaakt ter declaratie indienen bij de secretaris. Vergoeding vindt plaats op basis van het laagste tarief van openbaar vervoer.
21. Kosten van rechtskundige of andere bijstand van partijen komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het adres van de beroepscommissie Functie-indeling is
p/a Vakraad voor de Timmerindustrie
Postbus 24
1400 AA Bussum

Artikel 25 – Bijzondere bepalingen hoger personeel in loonschalen E tot en met I

1. Afwijkende arbeidstijd, arbeidsduur en overwerk.
    a. In bijzondere gevallen is de werknemer, ingedeeld in de loonschalen E tot en met I, gehouden te werken buiten de uren genoemd in artikel 16 lid 1 van deze CAO dan wel langer dan de in artikel 17 van deze CAO genoemde arbeidsduur. In deze gevallen zijn de bepalingen van artikel 18 leden 3 tot en met 7 van deze CAO van overeenkomstige toepassing.
    b. De al dan niet afwijkende arbeidstijd, arbeidsduur en het daarvoor geldend individueel overeengekomen loon dienen schriftelijk te worden vastgelegd.
    c. Tenzij bij aanvang van het dienstverband c.q. bij wijziging van de functie in de honorering van de werknemer reeds rekening is gehouden met de in lid a bedoelde factoren, zijn de bepalingen met betrekking tot de beloning van de afwijkende arbeidstijd respectievelijk overwerk als bedoeld in artikel 30 respectievelijk artikel 32 van deze CAO van overeenkomstige toepassing.

2. Individueel overeengekomen loon.
    a. Indien een werknemer wordt ingedeeld in één der loonschalen E tot en met I zal in de individuele arbeidsovereenkomst worden vastgelegd of sprake is van een urencontract of van een functiecontract.
    b. Indien er sprake is van een (vastgestelde) prijscompensatie zullen de lonen van het in dit artikel bedoeld personeel worden verhoogd: e.e.a. met dien verstande dat het de werkgever is toegestaan ten aanzien van werknemers die zijn ingedeeld in loonschaal F en hoger het initiële deel van de verhogingen daarbij buiten beschouwing te laten indien en voor zover het individueel overeengekomen loon hoger is dan het maximum pensioenloon volgens het reglement van de Pensioenregeling van de Bouwnijverheid (bpfBouw) of meer dan 35% hoger is dan het in bijlage I vermelde garantieloon voor de betreffende functie.

Artikel 26 – Functie-indeling jeugdige werknemers

(zie ook bijlage I en artikel 28)

1. De functie van de jeugdige werknemer zonder vakopleiding wordt ingedeeld in een functiegroep minimaal binnen de loonschalen A tot en met D. De werknemer wordt ingedeeld in de leeftijdstrede van deze loonschaal.

2. De functie van de jeugdige werknemer tot de leeftijd van 22 jaar tijdens of met een vakopleiding of in de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) wordt niet ingedeeld in een functiegroep. De werknemer wordt direct ingedeeld in zijn leeftijdstrede van één der opleidingsloonschalen niveau 1, 2 of 3/met diploma niveau 2.

3. In afwijking van het in lid 2 van dit artikel bepaalde, wordt de functie van de werknemer van 21 jaar of ouder tijdens de vakopleiding BBL niveau 3 of met diploma niveau 2 wel ingedeeld in een functiegroep van de loonschalen A tot en met I.

Artikel 27 – Individueel overeengekomen loon

1. De werkgever zal met de werknemer een individueel overeengekomen loon per betalingsperiode afspreken.

2. Onder individueel overeengekomen loon wordt verstaan het garantieloon vermeerderd met de eventueel overeengekomen individuele toeslag als bedoeld in artikel 30 alsmede de in artikel 31 lid 1 tot en met 3 genoemde toeslagen. Niet tot het individueel overeengekomen loon behoren variabele gratificaties, tantièmes en dergelijke toeslagen.

Artikel 28 – Garantielonen

(zie ook bijlage I en artikelen 23 en 26)

1. De werkgever zal aan de werknemer per kalendermaand of per vier weken minimaal het in de bijlage I opgenomen garantieloon betalen dat voor zijn leeftijd, zijn opleidingsniveau c.q. de functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld geldt.

2. Wanneer de werknemer binnen de normale werktijd volgens artikel 17 minder dan 37,5 uur per week heeft gewerkt, moet hem per gewerkt uur minimaal het voor zijn functiegroep vastgestelde garantieloon opgenomen in de loontabel van bijlage I worden betaald.

3. Er zijn speciale loontredes en loonschalen voor jeugdige werknemers, t.w:
   – leeftijdstreden binnen de loonschalen A tot en D voor jeugdige werknemers zonder vakopleiding.
   – opleidingsafhankelijke treden voor jeugdige werknemers tijdens vakopleiding niveau 1
   – opleidingsafhankelijke treden voor jeugdige werknemers tijdens vakopleiding niveau 2
   – opleidingsafhankelijke treden voor jeugdige werknemers met diploma vakopleiding niveau 2 die ook geldt voor jeugdige werknemers tijdens opleiding niveau 3

4. De in de loontabellen van de in bijlage I opgenomen garantielonen welke afhankelijk zijn van leeftijd, gelden voor voltooide vakopleiding c.q. het volgen van een vakopleiding. Onder vakopleiding worden in dit verband verstaan de uit hoofde van een beroepspraktijkvormingsovereenkomst in het kader van de Wet Educatie Beroepsonderwijs georganiseerde beroepsbegeleidende leerweg van de SH&M, Fundeon of daarmee door de Vakraad gelijk te stellen vakopleidingen.

Artikel 29 – Wijziging lonen

1. Voor de contractduur van de CAO zullen de lonen (CAO en daadwerkelijke lonen) als volgt worden verhoogd:

Ingangsdatum	% (hierin is de algemene prijscompensatie verdisconteerd)
1 maart 2015	0,5%
1 juli 2015	1%
1 januari 2016	1%
1 juli 2016	1%
1 januari 2017	0,5%

Artikel 30 – Afwijkende lonen

1. De werkgever is bevoegd boven het voor de werknemer geldende garantieloon individuele toeslagen toe te kennen.

2. Wanneer de in lid 1 bedoelde toeslag afhankelijk wordt gesteld van een prestatie bevorderend systeem, dient dit systeem met instemming van de daarbij betrokken werknemers te worden vastgesteld en schriftelijk te worden vastgelegd. In ondernemingen waar een OR of PVT is ingesteld zal voorafgaand aan de invoering instemming van die OR of PVT nodig zijn.

3. Bij een verhoging van het garantieloon, anders dan op grond van plaatsing in een hogere loongroep, zal de werkgever deze verhoging niet in mindering brengen op de resultaten van overeengekomen prestatiebeloning.

Artikel 31 – Toeslagen op lonen

1. Verschoven arbeidstijd.
   In de gevallen waarin de werknemer op grond van het bepaalde in artikel 16 lid 2 gehouden is te werken buiten de grenzen voorgeschreven in artikel 16 lid 1, doch onder handhaving van de normale arbeidsduur, zal het loon voor de uren welke vallen buiten de in artikel 16 lid 1 bedoelde grenzen, worden verhoogd met een toeslag, zoals genoemd in bijlage II, tenzij op het betreffende werk van toepassing is datgene wat is bepaald in artikel 32 lid 1.

2. Ploegendienst.
   Indien, op grond van artikel 16 lid 3, in roulerende ploegen wordt gewerkt, zullen de volgens deze overeenkomst geldende garantielonen worden verhoogd met toeslagen zoals genoemd in bijlage II.

3. Voorlieden.
   Voor werknemers die de functie vervullen van voorman en leiding geven aan tenminste twee werknemers, zal het garantieloon worden verhoogd met toeslagen zoals genoemd in bijlage II.
   Voor de als voorman bij de spantenmontage en houtmontage optredende allround monteur bouwplaats, die leiding geeft aan tenminste twee werknemers, zal het garantieloon worden verhoogd met toeslagen zoals genoemd in bijlage II.

4. Gevarentoeslag.
   Voor het opstellen en monteren van montagespanten en houtbouw wordt aan de werknemers die hiermee belast zijn een gevarentoeslag verstrekt. De toeslag wordt verstrekt op het garantieloon over de uren dat de werknemers hiermee bezig zijn. De toeslag varieert naar gelang de hoogte waarop gewerkt wordt en is genoemd in bijlage II.

Artikel 32 – Vergoeding overwerk

1. Voor overwerk ontvangt de werknemer een vergoeding in:
   – vrije tijd, gelijk aan de duur van het overwerk,
   én
   – een toeslag, te zijner keuze in vrije tijd of geld.
   Vervangende tijd zal worden opgenomen indien de werkzaamheden dat toelaten, een en ander ter beoordeling van de werkgever. De toeslag is omschreven in bijlage II.

2. De uitbetaling van overwerk is gemaximeerd op 70 uur per kalenderjaar.
   De werknemer die per kalenderjaar meer dan 70 uur overwerkt dient het meerdere op te nemen in vrije tijd. Het blijft voor de werknemer zowel gedurende de eerste 70 uren overwerk als daarna mogelijk om overwerk in vrije tijd om te zetten.

3. Deeltijdwerkers die per week meer uren arbeid verrichten dan op basis van hun contract is overeengekomen ontvangen tot het 40e gewerkte uur per week een overwerktoeslag van 10%. Voor het overwerk vanaf het 40e gewerkte uur per week alsmede op de zaterdagen, zon- en feestdagen gelden de toeslagpercentages zoals omschreven in bijlage II.

4. De in lid 1 omschreven toeslag is niet van toepassing wanneer deze meerdere arbeidstijd in te halen uren voor het nemen van vrije dagen betreft.

Artikel 33 – Vergoeding reisuren

1. Onder reisuren worden verstaan de uren gedurende welke gereisd wordt van de woning tot het werk en terug. Zij moeten worden vergoed indien de werknemer door de werkgever wordt tewerkgesteld in een andere gemeente of gedeelte van een gemeente dan waarvoor hij is aangenomen.

2. Reisuren worden aan de in het eerste lid bedoelde werknemer vergoed tegen het voor die werknemer geldende garantieloon voor de duur van de reis (reistijd) met uitzondering van de eerste zestig minuten per dag.

3. a. Als reistijd bij gebruik van een openbaar middel van vervoer geldt de reistijd volgens de dienstregeling.
   b. Bij elk ander vervoermiddel wordt aangenomen dat per uur wordt afgelegd door:
      – een voetganger 5 km
      – een rijwiel 15 km
      – een bromfiets 25 km

– een motor 40 km
– een auto 50 km

c. Bij gebruik van een twee- of driewielig motorrijwiel, dan wel van een auto kan in afwijking van hetgeen hierboven is bepaald door werkgever en werknemer in onderling overleg een andere afstand per uur worden vastgesteld. Dit met inachtneming van de af te leggen route.

4. Indien de werktijd, de wettelijk voorgeschreven rusttijd en de reistijd tezamen meer bedragen dan 10,5 uur per dag zal de werktijd in zoverre worden ingekort. De in de normale werktijd vallende reisuren zullen in dit geval als arbeidsuren worden betaald.

HOOFDSTUK 7 – VERGOEDINGEN

Artikel 34 – Gereedschapsvergoeding en werkkleding

1. Aan fabriekstimmerlieden wordt, voor zover door hen gebruik wordt gemaakt van eigen gereedschap, een gereedschapsvergoeding per gewerkte dag verstrekt, zoals omschreven in bijlage II. De gereedschapsvergoeding wordt jaarlijks per 1 januari aangepast met de stijging van de afgeleide consumentenprijsindex voor alle huishoudens van oktober van enig jaar ten opzichte van oktober van het daaraan voorafgaande jaar.

2. De werkgever verstrekt de voor de functie vereiste werkkleding.

Artikel 35 – Vergoeding EHBO/Bedrijfshulpverlening

1. De werkgever zal per 25 werknemers aan één werknemer met een geldig diploma EHBO of Bedrijfshulpverlening (BHV) een diplomavergoeding verstrekken. In bedrijven met minder dan 25 werknemers zal de werkgever aan één werknemer met een geldig diploma EHBO of Bedrijfshulpverlening (BHV) een diplomavergoeding verstrekken.
Deze vergoeding is omschreven in bijlage II. Jaarlijks, per 1 januari, zal dit bedrag worden aangepast met de stijging van de afgeleide consumentenprijsindex voor alle huishoudens van oktober van enig jaar ten opzichte van oktober van het daaraan voorafgaande jaar.

2. Indien een werknemer zowel over een geldig EHBO-diploma, als een geldig diploma Bedrijfshulpverlening beschikt, zal de vergoeding slechts éénmaal worden uitgekeerd. Cumulatie vindt derhalve niet plaats.

3. De werknemer die op verzoek van de werkgever een EHBO-cursus dan wel een cursus Bedrijfshulpverlening volgt, krijgt de hiervoor gemaakte kosten door de werkgever vergoed. De werkgever kan hiervoor van de SSWT een subsidie krijgen overeenkomstig het reglement declaratie cursus- en verletkosten van het SSWT.

Artikel 36 – Reiskosten

1. a. Woon-werkverkeer.
De werknemer heeft recht op de volgende vergoedingen voor het dagelijkse woon-werkverkeer; met dien verstande dat geen aanspraak bestaat op vergoeding voor dagen waarop niet wordt gereisd.
b. Indien de afstand enkele reis tussen de woning en de werkplek meer is dan 10 km, dan geldt onderstaande tabel reiskostenvergoeding:

Afstand enkele reis		reiskostenvergoeding		
meer dan	niet meer dan	per dag	per week	per maand
10 km	15 km	3,20	16,00	69,28
15 km	20 km	4,45	22,25	96,34
20 km		6,35	31,75	137,48

Deze vergoedingen gelden indien op tenminste 4 dagen per week wordt gereisd.
Indien op 3, resp. 2 of 1 dag(en) per week wordt gereisd dan geldt 75%, 50% resp. 25% van de hiervoor vermelde bedragen.
c. De reiskostenvergoeding wordt bepaald op het moment van indiensttreding. Aanpassing van de reiskosten bij verhuizing op eigen verzoek naar een verder gelegen adres is niet van toepassing.

2. Werk-werkverkeer.
Indien de werknemer tijdens en ten behoeve van de werkzaamheden met goedkeuring van de werkgever gebruik maakt van eigen vervoermiddel, eventueel door de werkgever aan te wijzen

mits het daarvoor geëigend is en in alle opzichten aan door de wet gestelde eisen voldoet, zal hem hiervoor een vergoeding worden betaald zoals omschreven in bijlage II. Kosten van reizen met openbaar vervoer worden in de laagste klasse vergoed.

3. De in lid 2 bedoelde vergoedingen zullen ook worden betaald wanneer de werknemer een oproep krijgt of dient te verschijnen voor een bezoek aan een bedrijfsarts, bedrijfsgeneeskundige- of Arbo-dienst. Het gebruik van een eigen vervoermiddel in plaats van openbaar vervoer dient de goedkeuring van de werkgever te hebben.

4. De in lid 2 bedoelde vergoedingen worden jaarlijks per 1 januari aangepast met de stijging van de afgeleide consumentenprijsindex voor alle huishoudens van oktober van enig jaar ten opzichte van oktober van het daaraan voorafgaande jaar indien en voor zover dit niet leidt tot een vergoeding die fiscaal bovenmatig wordt geacht.

Artikel 37 – Tijdelijk verblijf elders

1. Indien het werk zo ver buiten de plaats waarvoor de werknemer is aangenomen, respectievelijk diens woonplaats is gelegen, dat de werknemer na afloop van de werktijd niet huiswaarts kan keren, dienen op kosten van de werkgever behoorlijke voeding en logies te worden verstrekt.

2. Eénmaal per week zullen deze werknemers naar huis mogen gaan met inachtneming van het bepaalde in artikel 16 van deze overeenkomst. De daaruit voortvloeiende reiskosten (laagste klasse) zullen eveneens door de werkgever worden vergoed. Noodzakelijk te maken reisuren zullen aan de werknemer worden vergoed tegen het voor hem geldende garantieloon. (Zie ook artikel 33, tweede lid).

3. Wanneer de arbeid moet worden onderbroken wegens een algemeen erkende christelijke feestdag, welke niet op zondag valt, geldt evenzeer het in het voorafgaande bepaalde betreffende de vergoeding van reiskosten.

4. De werknemer bedoeld in dit artikel behoudt recht op vrije voeding en logies, indien hij door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt wordt voor zolang hij verblijf houdt in de plaats waar hij te werk is gesteld. De werkgever heeft het recht op zijn kosten de werknemer naar diens woonplaats te vervoeren, indien dit medisch verantwoord wordt geacht. Indien vervoer van deze werknemer naar diens woonplaats medisch noodzakelijk is, dan is de werkgever verplicht de daaraan verbonden kosten geheel voor zijn rekening te nemen. In geval de hier bedoelde arbeidsongeschiktheid langer dan één week duurt, zal de in Nederland woonachtige partner of ander gezinslid van de betreffende werknemer, indien deze verblijft in de plaats waar hij tewerkgesteld is, op kosten van de werkgever gelegenheid moeten worden gegeven de werknemer in Nederland eenmaal per week te bezoeken (per openbaar middel van vervoer in de laagste klasse). Al hetgeen uit hoofde van een wettelijke verzekering vergoed wordt, kan de werkgever in mindering brengen op de door hem te verstrekken vergoedingen.

HOOFDSTUK 8 – BEDRIJFSTAK REGELINGEN

Artikel 38 – CAO Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie

1. Er is een CAO inzake de bedrijfstakeigen regelingen voor de Timmerindustrie (CAO Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie).

2. In deze CAO Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie worden nadere regels gesteld ten aanzien van de uitvoering van de regelingen voor scholing & werkgelegenheid, opleiding & ontwikkeling, vervroegd uittreden, de collectieve ongevallenverzekering, aanvullingen op werknemersverzekeringen, vervoer stoffelijk overschot, re-integratie en palliatief- en rouwverlof van de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

HOOFDSTUK 9 – ARBEIDSVERHINDERING

***Artikel 40 – Algemeen**

Geen loon is verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (artikel 7:627 BW).
De werknemer kan evenwel zijn aanspraak op loon doen gelden, indien hij geen arbeid kon verrichten door bijzondere omstandigheden, zoals vermeld in artikel 7:628 BW, 7:628a BW en 7:629 BW (de arbeid kan niet verricht worden door een oorzaak die in redelijkheid voor risico van de werkgever behoort te komen), één en ander met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 41 (doorbetaling

loon bij arbeidsongeschiktheid) alsmede 47 (vakantie-, snipper- en feestdagen) en 48 (roostervrije tijd) van deze CAO.

Artikel 41 – Doorbetaling loon bij arbeidsongeschiktheid

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer zijn van toepassing:
   – de bepalingen van de Ziektewet;
   – het Burgerlijk Wetboek;
   – de Wet Verlenging loondoorbetaling bij Ziekte per 1 januari 2004
   – de Wet Verbetering Poortwachter;
   – de controlevoorschriften die het Uitvoeringsorgaan Sociale Zekerheid (UVI) heeft opgesteld in het kader van de vangnet ziekengeldverzekering (ex art. 39 ZW) met dien verstande dat:
     a. voor nieuwe ziekmeldingen geldt dat de werkgever ter zake van arbeidsongeschiktheid een loondoorbetalingsverplichting heeft van het individueel overeengekomen loon volgens onderstaande staffel:
        – Gedurende het eerste halfjaar 100%
        – Gedurende het tweede halfjaar 85%
        – Gedurende het derde halfjaar 80%
        – Gedurende het vierde halfjaar 75%
        Chronisch zieken, zulks naar het oordeel van de bedrijfsarts, en slachtoffers van een bedrijfsongeval ontvangen in ieder geval 100%. De werkgever voldoet aan de doelheffing- en bijdrageverplichtingen als zou de werknemer de arbeid hebben verricht. De werkgever mag op de loondoorbetaling alle uitkeringen uit hoofde van wettelijke verzekeringen en eventuele aanvullingen daarop uit hoofde van invaliditeits/arbeidsongeschiktheid-pensioenregelingen, op het door te betalen loon in mindering brengen.
     b. De werkgever is vanaf de derde ziekmelding – gedurende een kalenderjaar – niet tot loondoorbetaling van de eerste ziektedag gehouden. Dit geldt niet voor chronisch zieken, zulks naar het oordeel van de bedrijfsarts, en slachtoffers van een bedrijfsongeval

2. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer zijn de sanctie- en controlevoorschriften van toepassing als omschreven in bijlage IV.

3. In geval van een re-integratietraject binnen twee jaar, in dezelfde of een andere functie ontvangt de werknemer 100% loon over ieder gewerkt uur. Re-integreert de werknemer in een lager gehonoreerde functie dan ontvangt hij 100% loondoorbetaling gebaseerd op zijn oude salaris van de functie, waarin hij uitviel. De werknemer die wegens volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid vervroegd instroomt in de IVA heeft 2 jaar na de ziekmelding recht op een aanvulling op de IVA uitkering tot het in de CAO volgens de staffel van art 41 lid 1a behorend niveau van loondoorbetaling aan zieken.

Artikel 42 – Arbeidsongeschiktheidspensioen

Voor de sector Timmerindustrie is er een regeling voor arbeidsongeschiktheidspensioen die voorziet in aanvullingen op uitkeringen ingevolge de WAO en de WIA. Deze regelingen worden uitgevoerd door het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.

Artikel 43 – Bovenwettelijke aanvullingen en uitkering bij overlijden

1. Iedere werknemer die na een dienstverband voor onbepaalde tijd werkloos wordt, krijgt van zijn werkgever op de laatste dag van zijn dienstverband het recht op een aanvulling op zijn uitkering ter grootte van 10% van het betreffende dagloon voor een periode gelijk aan de duur van zijn werkloosheid met een maximum van 8 weken direct aansluitend aan het dienstverband, indien:
   a. er geen sprake is van verwijtbare werkloosheid, dit ter beoordeling van de uitvoeringsinstelling die de uitkering vaststelt;
   b. er – ter voorkoming van cumulatie van WW-aanvullingen – geen sprake is van een andere afvloeiingsregeling die een WW-aanvulling geeft.

2. Voor elke werknemer die, direct aansluitend op zijn dienstbetrekking met zijn werkgever, recht heeft op een uitkering als bedoeld in de Werkloosheidswet, ontstaat via de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie – onder voorwaarden – het recht op betaling van een bedrag aan de pensioenuitvoerder ten behoeve van zijn vrijwillige voortzetting van de ouderdomspensioenopbouw gedurende de eerste 26 weken van zijn werkloosheid.

3. Geen recht op aanvulling, respectievelijk op uitkering uitgaande boven de door de Uitvoeringsinstelling uitgekeerde bedragen ontstaat indien en voor zover de werknemer een derde aansprakelijk kan stellen ter zake van zijn ziekte, respectievelijk ongeval. Daarvoor kan de werknemer een

vordering tot schadevergoeding wegens loonderving doen gelden. In dit geval zal de werkgever toch de voorziene betaling aan de werknemer doen, doch alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding.
De werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding ten belope van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te hebben gecedeerd en is desgewenst verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie te ondertekenen. De werkgever zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.

4. a. Indien een werknemer overlijdt, is het bepaalde in artikel 7:674 van het Burgerlijk Wetboek van kracht; de werkgever is verplicht aan de nagelaten betrekkingen een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon van de werknemer vanaf de dag na overlijden tot en met één maand nadien.
   b. De overlijdensuitkering, bedoeld onder lid a, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
   c. Het bepaalde onder lid a, geldt niet indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

5. Indien een werknemer, in opdracht van de werkgever buiten zijn woonplaats verblijvende, tijdens de duur van het werk dan wel op weg van en naar het werkobject dan wel tijdens het verblijf buiten zijn woonplaats in verband met dit verafgelegen werkobject, overlijdt, dan zal de werkgever de kosten van het vervoer van het stoffelijk overschot naar de woonplaats van de betrokkene in Nederland vergoeden aan de nabestaanden, dan wel aan degene(n) die de kosten van het vervoer gedragen heeft (hebben), indien hiervoor geen andere regelingen zijn getroffen. Overigens is tevens het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing.

Artikel 44 – Werktijdverkorting

De werkgever, die een werktijdverkorting of nul-urenvergunning heeft gekregen, zal het door de Uitvoeringsinstelling Sociale Zekerheid (UWV) uit te keren wachtgeld en/of werkloosheidsuitkering aanvullen tot het normale nettoloon

HOOFDSTUK 10 – VAKANTIE-, SNIPPER- EN FEESTDAGEN; ROOSTERVRIJE TIJD; BIJZONDER VERLOF

Artikel 45 – Aantal Verlofdagen

*1. Aantal verlofdagen.
De opbouw van de vakantiedagen verloopt volgens kalenderjaren.
   a. Voor oudere werknemers is het geregeld dat zij recht hebben op meer dan 25 verlofdagen per jaar.
   Per gewerkt kalenderjaar hebben werknemers met een 37,5 urige werkweek recht op:
   – beneden 18 jaar 29 werkdagen
   – van 18 jaar tot en met 54 jaar 25 werkdagen
   – van 55 tot en met 59 jaar 32 werkdagen
   – 60 jaar of ouder 35 werkdagen
   Het genoemd aantal dagen geldt voor die werknemers die vóór aanvang van het jaar de minimale leeftijd hebben bereikt; voor die werknemers die de genoemde leeftijd pas in de loop van het jaar bereiken, geldt het aantal dagen naar rato.
   Het recht voor de werknemers van 55 jaar tot en met 59 jaar, zoals genoemd onder voorgaand lid a, gaat vanaf 1 januari 2016 in volgens onderstaande staffel:

op datum	gaan de extra verlofdagen in op leeftijd
1 januari 2016	55,5
1 januari 2017	56
1 januari 2018	56,5
1 januari 2019	57

   Het recht voor de werknemers vanaf 60 jaar, zoals genoemd onder voorgaand lid a. gaat vanaf 1 januari 2016 in volgens onderstaande staffel:

op datum	gaan de extra verlofdagen in op leeftijd
1 januari 2016	60,5
1 januari 2017	61

   b. De partieel leerplichtige jeugdige werknemer, als bedoeld in artikel 19, heeft bij een twee-

daagse schoolplicht over een kalenderjaar recht op 18 werkdagen verlof. Bij een ééndaagse schoolplicht is dat 24 dagen.

c. In afwijking van lid a van dit artikel hebben oudere werknemers die gebruik maken van het recht op deeltijd-VUT of deeltijd vroegpensioen geen aanspraak op 32 respectievelijk 35 dagen verlof, maar op het aantal werkdagen verlof per jaar dat geldt voor werknemers van 18 tot en met 54 jaar.

d. Aanvullend op lid a van dit artikel hebben oudere werknemers die niet in aanmerking komen voor de aanvullingsregeling vroegpensioenregeling (dus na 1 januari 2002 voor het eerst of opnieuw werkzaam zijn geworden in de Timmerindustrie) afhankelijk van hun leeftijd onderstaand recht op extra verlofdagen:

– bij 61 jaar	2 werkdagen extra
– bij 62 jaar	4 werkdagen extra
– bij 63 jaar	6 werkdagen extra
– bij 64 jaar	8 werkdagen extra

Het genoemd aantal dagen geldt voor die werknemers die vóór aanvang van het jaar de minimale leeftijd hebben bereikt; voor die werknemers die de genoemde leeftijd pas in de loop van het jaar bereiken, geldt het aantal dagen naar rato.

2. Extra verlof.
Indien een werkgever in overleg met de werknemers of hun gekozen vertegenwoordigers besluit tot een collectieve wintersluiting (de dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar) en indien deze wintersluiting in dat jaar vijf snipperdagen vergt, hebben de werknemers recht op 1 verlofdag extra.

3. Extra verlof werknemers van 55 jaar of ouder.
Het recht op extra verlofdagen voor werknemers van 55 jaar of ouder, zoals vermeld in lid 1a en lid 1d geldt derhalve voor hen die vóór aanvang van het jaar de minimale leeftijd hebben bereikt; voor hen die de genoemde leeftijd pas in de loop van het jaar bereiken, geldt het aantal dagen naar rato.

4. Doorbetaling loon.
De werkgever zal aan de werknemer over de extra verlofdagen zoals genoemd in lid 1a resp. 1d, het individueel overeengekomen loon betalen, alsmede de in artikel 39, lid 1 bedoelde bijdragen en doelheffingen.

5. Feestdagen.
Iedere werknemer heeft recht op verlof tijdens de erkende algemene en erkende christelijke feestdagen, te weten de beide Kerstdagen, Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag en tweede Pinksterdag, alsmede op de dag die als Koningsdag wordt gevierd. Wanneer bij ploegendienst op deze dagen wordt gewerkt, zal ter compensatie op een andere dag vrijaf worden gegeven.

6. Beperking vakantieopbouw bij ziekte.
In geval van volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bouwt een werknemer volledig vakantierecht op over de gehele periode waarin hij zijn arbeid wegens arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen verrichten (zie ook artikel 41).

7. Werkgever en werknemer mogen geen gebruik maken van de schriftelijke afwijkingsmogelijkheid met betrekking tot de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen zoals bedoeld in artikel 7:635 lid 5 van het BW.

Artikel 46 – Opname verlof- en snipperdagen

1. Vakantie.
Op grond van de onder lid 1 van artikel 45 genoemde verlofdagen heeft de werknemer recht op een periode van 3 weken aaneengesloten zomervakantie.
De perioden van de collectieve vakanties worden jaarlijks en wel uiterlijk 1 november van het jaar voorafgaande aan de zomervakantie, in overleg tussen de werkgever en de werknemers of hun gekozen vertegenwoordigers vastgesteld. De individuele vakanties worden uiterlijk in de eerste volledige werkweek van januari vastgesteld en tenminste 4 maanden voor ze genoten worden.
Een collectieve bedrijfsvakantie dient te worden vastgesteld binnen het tijdvak waarin de zomervakantie voor basis- en voortgezet onderwijs voor de betreffende regio is vastgesteld c.q. aanbevolen door de Minister van Onderwijs.
De werknemer heeft het recht een verzoek in te dienen om voor hem een afwijkende vakantieperiode vast te stellen. De werkgever zal dit verzoek inwilligen tenzij het belang van de continuïteit van het bedrijfsproces zich daartegen verzet. Ook dient de werknemer over voldoende vakantie- en

roostervrije dagen te beschikken, als hij daarnaast moet worden gehouden vrijaf te nemen tijdens de in de onderneming vastgestelde collectieve bedrijfsvakantie.
De werkgever is verplicht bij beëindiging van het dienstverband aan de werknemer een schriftelijke verklaring te verstrekken, waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen de werknemer tijdens het lopende kalenderjaar heeft opgenomen. Bij beëindiging van een dienstverband wordt een eventueel restant of tekort aan verlof- en vakantiedagen met de werknemer verrekend in de vorm van geld of tijd.
Ten gunste van de werknemer bedraagt de termijn voor verjaring van wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen ex artikel 7:640a en 7:642 BW vijf jaar. Hiermee wordt ten gunste van de werknemer afgeweken van het bepaalde in artikel 7:640a BW ter zake de vervaltermijn voor wettelijke vakantiedagen.

2. Vrije snipperdagen.
De nog resterende verlofdagen in een kalenderjaar kunnen in onderling overleg tussen werkgever en werknemer in de loop van het kalenderjaar worden opgenomen. Het is ook mogelijk deze in een aaneengesloten periode op te nemen als winter(sport)vakantie, mits ruim tevoren aangekondigd.

3. Verhindering verlof.
   a. Voor zover de werknemer wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 7:636 en artikel 7:637 BW verhinderd is zijn verlof te genieten, moet hem alsnog verlof worden gegeven. Het tijdstip wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer, voorwaarde is wel dat de werknemer voor de aanvang van de verhindering deze aan de werkgever heeft medegedeeld, tenzij het dagen betreft waarop de werknemer wettelijk ziekengeld genoten heeft.
   b. Indien de vastgestelde verlofdagen vallen in een periode waarover de werknemer wettelijk ziekengeld geniet, kan de werkgever bepalen dat genoemde verlofdagen of een deel daarvan, direct of kort nadat de werknemer hersteld is, alsnog moeten worden opgenomen.

Artikel 47 – Betaling verlof- en feestdagen en vakantietoeslag

1. De werknemer heeft recht op loondoorbetaling over de hem verleende verlof- en feestdagen, als in art. 45 leden 1, 2 en 5 vermeld.

2. Aan de werknemer zal jaarlijks in de maand mei een vakantietoeslag worden uitgekeerd van 8,25% over het individueel overeengekomen loon dat de werknemer in de 12 maanden voorafgaande aan 1 mei van het betreffende jaar bij de werkgever heeft genoten. Voor het vaststellen van het recht op de vakantietoeslag wordt een eventuele periode van arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet beschouwd als normaal te zijn gewerkt.

3. Indien het dienstverband van een in lid 2 bedoelde werknemer in een vakantiejaar korter dan 12 maanden heeft geduurd, wordt de vakantietoeslag naar verhouding bepaald.

4. Aanspraken op vakantie bij beëindiging van een dienstverband na arbeidsongeschiktheid zullen voor de werknemer worden omgezet in een uit te betalen bedrag gelijk aan het loon over het verworven aantal vakantiedagen.

Artikel 48 – Roostervrije tijd en ADV

1. Roostervrije tijd is arbeidstijd waarop niet gewerkt wordt.
Indien het bedrijf een normale arbeidsduur kent van minimaal 37,5 uur per week, ontstaat voor iedere werknemer met een volledig dienstverband een recht op zeven roostervrije (adv) dagen; voor degenen met een parttime dienstverband worden deze zeven roostervrije (adv) dagen naar verhouding berekend (zie ook artikel 17, eerste lid)

2. De roostervrije dagen worden door de werkgever vastgesteld in overleg met de werknemers c.q. de OR of PVT. De roostervrije tijd die gedurende een kalenderjaar wordt opgebouwd, kan tot uiterlijk 1 maart van het daaropvolgende jaar worden opgenomen.

3. Indien de werkgever in overleg met de werknemers c.q. de OR of PVT besluit de roostervrije tijd op een andere wijze vorm te geven dan bedoeld in lid 1 respectievelijk lid 2, dient dat te worden aangemeld bij de Vakraad voor de Timmerindustrie, waarbij dient te worden aangegeven wat de wijziging inhoudt.

4. De werkgever zal aan de werknemer over roostervrije tijd het individueel overeengekomen loon betalen

5. Aangewezen roostervrije tijd kan bij ziekte van de werknemers niet worden vervangen door

uitbetaling in geld of vrijaf met behoud van loon op een ander tijdstip. Indien vooraf vastgestelde roostervrije tijd als gevolg van een bedrijfsongeval niet kan worden opgenomen, kan deze tijd alsnog op een later tijdstip door de werknemer worden opgenomen, tenzij er sprake is van blijvende arbeidsongeschiktheid die overgaat in een WAO/WIA-situatie.

6. Indien de aangewezen roostervrije tijd valt in een periode waarin door de onderneming met ontheffing ingevolge artikel 8 BBA korter wordt gewerkt, zal de Vakraad buiten de periode van verkort werken vervangende roostervrije tijd aanwijzen.

7. Indien en voor zover jeugdigen tijdens roostervrije tijd onderwijs moeten volgen zal door de werkgever vervangende roostervrije tijd worden aangewezen binnen de betreffende werkweek dan wel vier-wekelijkse periode.

8. De werknemer mag per kalenderjaar maximaal 5 ATV dagen inleveren in ruil voor een persoonlijk loopbaanontwikkelingsbudget. De werkgever zal vervolgens een toeslag van 25% geven over de bruto-waarde van de ingeleverde dagen. Dit scholingsbudget wordt beheerd door de werkgever die hierbij zorgdraagt voor een zo gunstig mogelijke fiscale administratie.
   Ook kan de werknemer de werkgever verzoeken de geldelijke waarde van deze, voor zijn persoonlijke scholingsdoel ingeleverde ATV dagen (plus de werkgeverstoeslag van 25%), op werknemersnaam door te storten vrij van loonbelasting naar een externe instelling die gespecialiseerd is in het beheer van persoonlijke opleidingsbudgetten.
   De werknemer kan de ingeleverde ATV dagen alleen besteden aan (een) te volgen opleiding(en) ter verbetering van zijn persoonlijke arbeidsmarktpositie. De opleiding(en) dien(en)t te zijn gericht op de huidige functie, of een toekomstige functie of (ander) beroep. De werknemer is geheel vrij in de keuze van opleidingen binnen voornoemde criteria.

Artikel 49 – Bijzonder verlof

1. Kaderleden van werknemersorganisaties hebben het recht op onbetaald verlof om bondsvergaderingen en bondsstudiebijeenkomsten, waarvoor zij worden uitgenodigd door een bezoldigd bestuurder uit de organisatie, bij te wonen, tenzij het bedrijfsbelang daardoor zodanig wordt geschaad dat dit redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden gevergd. De op naam en functie gestelde uitnodiging zal op verzoek aan de werkgever worden getoond.

2. Werknemers uit de zogenaamde verdragslanden en wier gezin niet in Nederland woonachtig is, kunnen 10 dagen onbetaald verlof per jaar opnemen mits dit vroegtijdig wordt gemeld.

3. Werknemers met een andere dan christelijke religieuze overtuiging worden in de gelegenheid gesteld onbetaald verlof te nemen op hun feest- en gedenkdagen.

Artikel 50 – Verlof en verzuim

1. Algemeen.
   De Wet Arbeid en Zorg zal onverkort van toepassing zijn. Negatieve afwijkingen van de wet zijn niet toegestaan. Met betrekking tot het recht op verlof en het recht op (gedeeltelijke) doorbetaling van het verlof c.q. onvermijdelijk verzuim gelden onderstaande bepalingen.

2. Kort verzuim i.v.m. bezoek artsen en medisch specialisten.
   a. Bij tijdige kennisgeving zal de werkgever het noodzakelijk verzuim van de werknemer wegens een bezoek aan de huisarts, bedrijfsarts, dokter, tandarts, of erkend therapeut (mits het gaat om doorverwijzing door de huisarts) vergoeden tot ten hoogste 10 uur per jaar. Voor deeltijdwerkers geldt dit maximum naar rato. Laatstgenoemd maximum is niet van toepassing indien het wordt overschreden in verband met een behandeling door een therapeut of tandarts die noodzaken tot een aantal opeenvolgende bezoeken.
   b. Noodzakelijk verzuim wegens bezoek aan een medisch specialist op doorverwijzing van huisarts of dokter zal de werkgever vergoeden voor een naar billijkheid te berekenen tijd tot ten hoogste 1 werkdag per bezoek.
   c. In geval het bezoek aan een arts of specialist plaatsvindt op verzoek van de werkgever, bijvoorbeeld voor een medische keuring, is de werkgever gehouden het werkelijk verzuim te vergoeden, alsmede de door de werknemer gemaakte kosten op basis van openbaar vervoer.

3. Calamiteiten en ander kortdurend verzuim.
   Met inachtneming van het hierna sub a t/m f nader bepaalde heeft de werknemer recht op betaald verlof voor korte, naar billijkheid te berekenen, tijd, indien hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, onvoorziene omstandigheden, calamiteiten of acute zorgtaken, alsmede voor het vervullen van door de wet of overheid opgelegde verplichtin-

gen die niet in de vrije tijd kon plaatsvinden en voor het uitoefenen van het actief kiesrecht.

a. Overlijden en begrafenis.
   In geval van overlijden van een huisgenoot van de werknemer zal de werkgever het werkelijk verzuim vergoeden vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van uitvaart doch maximaal vijf dagen.
   In geval van overlijden van een familielid (zowel bloed- als aanverwanten) in de eerste graad (ouder(s) en kinderen) zal de werkgever het werkelijk verzuim vergoeden op de dag van overlijden en op de dag van de uitvaart.
   Bij overlijden van een familielid (zowel bloed- als aanverwanten) in de tweede graad (grootouders, broer of zuster, kleinkinderen) zal de werkgever het werkelijk verzuim vergoeden op de dag van de uitvaart.
b. Huwelijk werknemer.
   In geval van huwelijk van de werknemer zal de werkgever het daarvoor te verlenen verlof doorbetalen tot ten hoogste 2 dagen.
c. Jubilea.
   Het recht op doorbetaling van verlof bij gelegenheid van het 25 -, 40 -, en 50 jarig huwelijk van de werknemer; het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders en schoonouders, alsmede het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer bedraagt ten hoogste één dag per kalenderjaar.
d. Sollicitatieverlof.
   Na aanzegging van het ontslag wegens onvoldoende bedrijfsdrukte door de werkgever zal deze het door werknemer te vragen verlof voor het zoeken naar een andere werkgever doorbetalen tot ten hoogste één dag; e.e.a. mits het dienstverband tenminste drie maanden heeft geduurd.
e. *Onvoorziene omstandigheden en calamiteiten.
   In geval van een onvoorziene omstandigheid en calamiteit zal de werkgever het verzuim vergoeden voor een korte, naar billijkheid te berekenen, tijd welke in redelijkheid noodzakelijk was om een regeling te treffen om die calamiteit het hoofd te bieden. De werknemer is gehouden de noodzaak en duur van het verzuim aannemelijk te maken.
f. *Acute zorgtaak.
   Indien de werknemer verlof opneemt in verband met acute ziekte van een naaste waarvoor ook een recht op kortdurend zorgverlof (zie lid 4) geldt, of in verband met bevalling van de echtgenote dan wel in verband met opname in resp. ontslag uit het ziekenhuis van de naaste, waarvoor ook een recht op kortdurend zorgverlof (zie lid 4 geldt), eindigt het calamiteitenverlof in elk geval na één dag.

4. *Kortdurend zorgverlof.
   Op grond van de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer recht op verlof als dit noodzakelijk is voor de verzorging van een zieke partner, een inwonend kind of een eigen ouder. Per 1 juli 2015 geldt dit ook voor de verzorging van een zieke in de tweede graad (grootouders, kleinkinderen, broer en zus), andere huisgenoten dan de kinderen of partner, of voor mensen met wie een sociale relatie bestaat en die van de hulp van de werknemer afhankelijk zijn. De werkgever kan verlangen dat de werknemer aannemelijk maakt dat het verlof noodzakelijk is voor de verzorging van de patiënt. De duur van het verlof bedraagt per 12 maanden ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week. De werknemer kan verzoeken het verlof meerdere keren per jaar op te nemen. Gedurende het verlof houdt de werknemer recht op 70% van het loon, voor zover dat niet meer bedraagt dan het maximum dagloon voor de sociale verzekeringen en niet minder is dan het wettelijk minimumloon.

5. Langdurig (onbetaald) zorgverlof.
   a. De Wet Arbeid en Zorg biedt aan de werknemer het recht op verlof bij verzorging van een kind, echtgenoot, partner of bloedverwant in de eerste graad die levensbedreigend ziek is. De werkgever kan verlangen dat de werknemer aannemelijk maakt dat het verlof noodzakelijk is voor de verzorging van de patiënt. De duur van het verlof bedraagt per 12 aaneengesloten maanden maximaal 6 maal de wekelijkse arbeidsduur. Conform de Wet Arbeid en Zorg wordt het verlof per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 12 weken en bedraagt maximaal de helft van de wekelijkse arbeidsduur. Werknemer kan ook verzoeken om het verlof anders vorm te geven dan bovengenoemde standaardregeling. Bijvoorbeeld het verlof te spreiden over een langere periode dan 12 weken doch maximaal over 18 weken. Of meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. Werkgever kan deze andere vormen van opname van onbetaald zorgverlof alleen weigeren op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang.
   *b. Per 1 juli 2015 geldt het recht op langdurig zorgverlof ook voor de verzorging van een zieke in de tweede graad (grootouders, kleinkinderen, broer en zus), andere huisgenoten dan de kinderen of partner, of voor mensen met wie een sociale relatie bestaat en die van de hulp van de werknemer afhankelijk zijn. Daarnaast kan de werknemer vanaf 1 juli 2015 ook langdurig zorgverlof opnemen als iemand hulpbehoevend of ziek is. De wettelijke beperkingen ten

aanzien van de spreiding en opname van het verlof, zoals beschreven in sub a, vervallen per 1 juli 2015. Wel blijft voorzien in de mogelijkheid voor werkgevers om het verzoek af te wijzen op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

6. Zwangerschaps- en bevallingsverlof.
   a. Op grond van de Wet Arbeid en Zorg hebben werkneemsters recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. De ingangsdatum is niet eerder dan 6 weken en niet later dan 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Het bevallingsverlof gaat in vanaf de dag na de bevalling. De duur van het verlof is in totaal tenminste 16 aaneengesloten weken verlof, indien van toepassing vermeerderd met het aantal dagen tussen de vermoedelijke bevallingsdatum en de later gelegen daadwerkelijke bevallingsdatum. Het zwangerschapsverlof geldt vanaf de ingangsdatum tot en met de dag van de bevalling. Het bevallingsverlof geldt vanaf de dag na de bevalling tot en met 10 weken daarna, indien van toepassing aangevuld met de niet genoten zwangerschapsverlofdagen.
      Er is recht op loondoorbetaling, want de werkneemster heeft recht op een uitkering ter hoogte van 100% van haar dagloon (beperkt tot het geldende maximumdagloon). De werkgever kan de verzuimkosten verhalen via de Vangnetregeling van de Ziektewet. Hij dient dit uiterlijk 2 weken voor de ingangsdatum aan te vragen.
   b. Per 1 januari 2015 kan het bevallingsverlof na zes weken waarop het recht op verlof is ingegaan, in deeltijd worden opgenomen over een maximale periode van 30 weken. Het verzoek daartoe wordt gedaan uiterlijk drie weken nadat het verlof is ingegaan.
      Per 1 januari 2015 bestaat onder de voorwaarden zoals geformuleerd in hoofdstuk 3 van de Wet Arbeid en Zorg recht op verlenging van het bevallingsverlof met maximaal 10 weken bij langdurige ziekenhuisopname van het pasgeboren kind en overdracht van het bevallingsverlof van de moeder op de partner indien zij overlijdt bij de geboorte van het kind.

7. Kraamverlof.
   Op grond van de Wet Arbeid en Zorg heeft de echtgenoot, geregistreerde partner dan wel degene die ongehuwd samenwoont of het kind erkend heeft recht op betaald kraamverlof voor de duur van drie dagen op te nemen gedurende de eerste vier weken dat het kind feitelijk op hetzelfde adres woont als de werknemer. Dit verlof is inclusief het verzuim voor het nakomen van de wettelijke verplichting tot aangifte van de geboorte waarvoor geen afzonderlijk recht wordt toegekend. Per 1 januari 2015 heeft de echtgenoot, geregistreerde partner dan wel degene die ongehuwd samenwoont of het kind erkend heeft, onverkort recht op opname van maximaal drie dagen (onbetaalde) ouderschapsverlofdagen binnen het tijdvak van vier weken volgend op het kraamverlof. De werkgever kan dit verlof niet weigeren.

8. Adoptieverlof en Pleegzorgverlof.
   Op grond van de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer een wettelijk recht op adoptieverlof van maximaal 4 weken welk verlof vanaf vier weken voor de feitelijke adoptie of opneming ter adoptie aanvangt. Tijdens het adoptieverlof ontvangt de werknemer een uitkering van het UWV ter hoogte van 100% van het dagloon. Eenzelfde recht komt toe aan de werknemer die een pleegkind duurzaam opneemt in het gezin ter verzorging en opvoeding. Het recht op verlof bestaat gedurende een tijdvak van 26 weken. Het verlof kan per 1 januari 2015 zowel in een aaneengesloten periode worden opgenomen als gespreid over een periode van maximaal 26 weken.

9. (Onbetaald) Ouderschapsverlof.
   Ingevolge de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer recht op onbetaald ouderschapsverlof voor een eigen kind of een kind dat bij hem woont en waarvoor hij duurzaam de zorg op zich heeft genomen. Het recht bestaat totdat het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt. De omvang van het verlof is gelijk aan 26 maal de wekelijkse arbeidsduur van betrokken werknemer. Per 1 januari 2015 mag de werknemer elke gewenste vorm van opname van het ouderschapsverlof verzoeken.

10. Palliatief verlof.
    De werknemer heeft gedurende ten hoogste tien dagen recht op betaald palliatief verlof ten behoeve van stervensbegeleiding van de partner, ouder (niet zijnde de schoonouder) of kind, indien de behandelend arts aangeeft dat er sprake is van een levensbedreigende situatie. De werknemer heeft gedurende dit verlof recht op een loondoorbetaling van 100% via de werkgever. De werkgever zal het loon gedurende dit palliatief verlof voor 100% doorbetalen en kan bij doorbetaling van het loon de verzuimkosten voor 15% verhalen conform het reglement Palliatief- en Rouwverlof van het Sociaal en Werkgelegenheids-fonds Timmerindustrie van de CAO Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie. Aansluitend op het betaalde palliatief verlof heeft de werknemer recht op onbetaald verlof met hetzelfde doel volgens de Wet Arbeid en Zorg

11. Rouwverlof.
    De werknemer heeft gedurende ten hoogste tien kalenderdagen, gelegen direct na de dag van de

uitvaart, recht op betaald rouwverlof in verband met de verwerking van het overlijden van een partner, ouder (niet zijnde de schoonouder) of kind. De werkgever zal het loon gedurende dit rouwverlof voor 85% doorbetalen en kan bij doorbetaling van het loon de verzuimkosten verhalen conform het reglement Palliatief- en Rouwverlof van het Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie van de CAO Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.
Aansluitend op het betaalde rouwverlof heeft de werknemer recht op onbetaald verlof met hetzelfde doel

12. (On)betaald buitengewoon verlof wegens mantelzorg.
De werkgever kan op verzoek van de werknemer buitengewoon verlof voor mantelzorg verlenen indien hij vindt dat hiertoe aanleiding bestaat. Het buitengewoon verlof kan mét en zonder behoud van salaris worden afgesproken en voor een per situatie beperkte tijdsduur, ter beoordeling van de werkgever. Een eventuele afwijzing door de werkgever moet schriftelijk en gemotiveerd worden gedaan.

HOOFDSTUK 12 – PENSIOEN

Artikel 51 – Pensioen

Er zijn voor de bedrijfstak regelingen voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen, voor vroegpensioen en voor arbeidsongeschiktheidspensioen. Deze regelingen worden uitgevoerd door het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.

HOOFDSTUK 13 – COLLECTIEVE BELANGEN TIMMERINDUSTRIE

Artikel 52 – Scholing

1. Er is een Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie, die ondermeer (bij)scholingsmogelijkheden organiseert op de gebieden:
   – arbo, veiligheid en milieu
   – communicatie en samenwerken
   – kwaliteit
   – management
   – vakbekwaamheid kantoor
   – vakbekwaamheid productie
   – erkenning van verworven competenties (EVC)
   De nadere voorwaarden waaronder van deze scholingsmogelijkheden gebruik gemaakt kan worden en de wijze waarop vergoedingen worden verstrekt, zijn opgenomen in het reglement declaratie cursus- en verletkosten van de SSWT, welke uitgevoerd wordt door de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

2. De werkgever is verplicht om de werknemer die niet eerder in de bedrijfstak Timmerindustrie heeft gewerkt zo spoedig mogelijk aan te melden voor en aldus in de gelegenheid te stellen tot het volgen van de cursus Veilig en Gezond Werken. Uitzendkrachten die langer dan drie maanden in de bedrijfstak werkzaam zijn, dienen hiervoor ook in aanmerking te komen. De onderneming die de uitzendkrachten inleent dient zich hierover te verstaan met het uitzendbureau.

3. Scholingsbeleid.
   De werkgever dient een scholingsbeleid te voeren dat minstens twee maal zoveel scholingsdagen omvat als het aantal full-time equivalenten (FTE's) in de onderneming. Dit aantal scholingsdagen is onafhankelijk van de arbeidsduur in de onderneming.

4. Loopbaanbeleid.
   a. De werknemer waarvan de werkgever geen scholingsbeleid voert, of indien de werknemer en werkgever het niet eens kunnen worden over de persoonlijke ontwikkelingswensen binnen het bedrijf c.q. de Timmerindustrie, heeft recht op een loopbaanadvies via de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.
   b. De werknemer die om (dreigende) gezondheidsredenen zich ook buiten de Timmerindustrie oriënteert, heeft ook recht op het loopbaanadvies zoals vermeld onder a en c.
   c. Dit loopbaangesprek zal met een loopbaanadviseur worden gehouden. De gesprekken kunnen leiden tot concrete scholings- en/of opleidingsbehoeften, waar door middel van de geïndividualiseerde rechten op scholing en opleiding invulling aan gegeven kan worden.

5. De werknemer die zonder vakopleiding instroomt, krijgt binnen een halfjaar na indiensttreding een opleidingsaanbod van de werkgever en ontvangt hiervoor éénmalig een stimuleringspremie van (bruto) € 113,50. De studiekosten die voor rekening van de werknemer komen worden door de

bedrijfstak vergoed. Uitvoering en financiering van de stimuleringspremie en de studiekostenvergoeding vindt plaats door SSWT.

Artikel 53 – Arbobeleid en beleidsuitvoering

1. Iedere werkgever legt de uitgangspunten voor veilig en gezond werken vast in een beleidsverklaring en maakt deze kenbaar aan de werknemers. In een beleidsverklaring staan zaken genoemd zoals: het voldoen aan geldende wet- en regelgeving; het volgen van de arbeidshygiënische strategie (bronbestrijding) om risico's te reduceren en beheersen; het onderzoeken van ongevallen en het geven van voorlichting. Minimaal eenmaal per jaar overlegt de werkgever met zijn werknemers over de arbeidsomstandigheden en het verzuimbeleid binnen het bedrijf.

2. Een actuele Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) is wettelijk verplicht; hiermee wordt de basis van een goed arbobeleid gevormd doordat inzicht in risico's en maatregelen wordt geboden. In de timmersector is een erkende branche RI&E beschikbaar waarmee bedrijven zelf hun RI&E kunnen maken (www.humatix.nl/rie/start/timmerindustrie)
   Voorwaarden voor de RI&E in het algemeen en het gebruik van de erkende branche RI&E Timmerindustrie in het bijzonder zijn:
   – Een RI&E moet actueel zijn. Als richtlijn wordt een periode van maximaal 5 jaar aangehouden, tenzij wijzigingen in de bedrijfssituatie aanleiding geven voor een voortijdige actualisatie.
   – De inventarisatie moet volledig zijn, met aandacht voor bedrijfsspecifieke risico's zoals het werken met machines en gevaarlijke stoffen (houtstof), zoals uitgewerkt in de sectorale arbocatalogus (www.arbocatalogus-timmerindustrie.nl).
   – Bedrijven tot maximaal 25 werknemers hoeven bij gebruik van de erkende branche RI&E Timmerindustrie deze niet te laten toetsen; voor bedrijven boven 25 werknemers is wel een toets door een gecertificeerde kerndeskundige verplicht.
   – Aansluitend op de risico's (knelpunten) moet een plan van aanpak worden opgesteld. Dit plan moet jaarlijks worden geactualiseerd.
   – De werknemers moeten voorlichting krijgen over de risico's en maatregelen en de RI&E moet met het plan van aanpak ter inzage worden aangeboden aan alle werknemers.

   In de RI&E Timmerindustrie is voor de Timmerindustrie expliciete aandacht gegeven aan een aantal prioritaire risico's, die ook in de sectorale arbocatalogus voor de Timmerindustrie (www.arbocatalogus-timmerindustrie.nl) zijn uitgewerkt. Het gaat hierbij om de volgende onderwerpen:
   – Fysieke belasting
   – Houtstof
   – Lawaai
   – Machineveiligheid
   – Werkdruk

   In deze sectorale arbocatalogus staan de door de sociale partners gemaakte afspraken over de wijze waarop binnen de bedrijfstak invulling kan worden gegeven aan de door de overheid gestelde doelvoorschriften om gezond en veilig te kunnen werken.
   De werkgever dient binnen zijn bedrijf aantoonbaar zodanige maatregelen te treffen dat minimaal voldaan wordt aan het in de Arbowetgeving en het in deze CAO bepaalde beschermingsniveau. Indien de werkgever gebruik maakt van de in deze catalogus aangeboden maatregelen, dan voldoet hij zowel aan de Arbowetgeving als aan het in deze CAO bepaalde beschermingsniveau.

3. Bedrijven moeten zorgen voor voldoende deskundigheid, zodat de in het bedrijf voorkomende veiligheids- en gezondheidsrisico's in het bedrijf herkend en beheerst worden. Deskundigheid dient beschikbaar te zijn op onderstaande gebieden:
   – Bedrijfsgezondheidszorg (o.a verzuimbegeleiding en re-integratie) moet volgens de maatwerk- of vangnetregeling worden ingevuld, zie artikel 54. Als met een re-integratiebureau gewerkt wordt, dan dient dit bureau over een Borea-keurmerk te beschikken of bij de OVAL te zijn aangesloten.
   – De RI&E mag, indien noodzakelijk, alleen door een gecertificeerde kerndeskundige worden getoetst (zie lid 2).
   – Preventiemedewerker(s). Ieder bedrijf heeft ten minste één werknemer aangewezen die het bedrijf ondersteunt bij de arbodienstverlening. Deze werknemer heet 'preventiemedewerker'. In bedrijven met niet meer dan 25 werknemers kunnen deze taken in het kader van de bijstand ook worden verricht door de werkgever zelf indien deze een natuurlijk persoon is, of door de directeur indien de werkgever een rechtspersoon is. Daarnaast moeten deze personen beschikken over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting om deze taken naar behoren te vervullen.

   De belangrijkste taken van de preventiemedewerker zijn:
   – Het inventariseren van de Arbo risico's in het bedrijf (aan de hand van de branche RI&E);
   – Het bespreken van de veiligheids- en gezondheidsrisico's met de bedrijfsleiding;

– Het voorstellen en, zo nodig, mede helpen uitvoeren van maatregelen om veiligheids- en gezondheidsrisico’s aan te pakken;
– Het voeren van overleg met werknemers, bedrijfsleiding en noodzakelijke externe instanties in verband met te nemen maatregelen.
– Vraagbaak voor werknemers die vragen hebben over arbeidsomstandigheden (o.a. veilig en gezond werken)

De preventiemedewerker moet over voldoende veiligheidskundige kennis beschikken om zijn taken goed uit te kunnen voeren. De opleiding van de preventiemedewerker(s) moet afgestemd zijn op de bedrijfsomvang en de bedrijfsactiviteiten. Binnen de subsidiesfeer van het Sociaal en Werkgelegen-heidsfonds Timmerindustrie zullen onder de geldende voorwaarden arbo-cursussen gevolgd kunnen worden. De preventiemedewerker heeft het recht zich te scholen om zijn taken naar behoren te kunnen uitvoeren.

4. Preventieve aanpak van beroepsziekten. De werkgever zal bij het bestrijden van (prioritaire) risico’s een preventieve aanpak van beroepsziekten nastreven. De arbeidshygiënische strategie zal worden gevolgd, waarmee risicos vanuit bronbestrijding worden geëlimineerd, gereduceerd of beheerst. In deze aanpak zal ‘stand der techniek’, dat wil zeggen de toepassing van de best beschikbare oplossing, worden nagestreefd bij het doorvoeren van verbeteringen.
Voor de restrisico’s die niet op andere wijze afdoende beheerst kunnen worden, zullen adequate (persoonlijke) beschermende maatregelen worden ingezet, tenzij een (gecertificeerde) kerndeskundige in overleg met de OR of PVT op basis van de RI&E anders adviseert. De geadviseerde persoonlijke beschermingsmiddelen zullen door werkgevers in natura worden verstrekt. Meer in het bijzonder gaat het om de volgende zaken:
   – Otoplastieken. De werkgever is verplicht om aan de werknemer die werkzaam is in geluidszones boven de 80 dB(A) otoplastieken ter beschikking te stellen.
   – Veiligheidsschoenen. De werkgever is verplicht om aan de werknemer in het productieproces goedgekeurde veiligheidsschoenen ter beschikking te stellen.
   – Tilhulpmiddelen. De werkgever is verplicht om bij tilwerkzaamheden boven de 23 kilo per werknemer tilhulpmiddelen ter beschikking te stellen. Een gewicht vanaf 50 kilo mag alleen met behulp van tilhulpmiddelen worden getild en niet door twee of meerdere werknemers gelijktijdig.

5. Veiligheids- en gezondheidskundige maatregelen zijn in het belang van werknemer en werkgever. De werkgever voert een actief arbobeleid, dat gericht is op gezonde en veilige arbeidsomstandigheden. Binnen het bedrijf worden maatregelen genomen en er wordt voorlichting en instructie over risico’s en veilige werkmethoden gegeven. De werkgever stelt hiervoor materialen en middelen, zoals persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM), ter beschikking. De werkgever heeft de plicht om toezicht op naleving van gemaakte afspraken te organiseren en deze te handhaven zodat werknemers zichzelf of anderen niet in gevaar brengen. Zware ongevallen moeten worden gemeld bij de Inspectie SZW (voorheen de Arbeidsinspectie). Deze meldingsplichtige ongevallen zijn: dodelijke ongevallen; ongevallen met blijvend letsel of ongevallen met ziekenhuisopname. Blijvend letsel is o.a. amputatie, blindheid of chronische lichamelijke of psychische/traumatische klachten. Alleen een poliklinische behandeling wordt niet als ziekenhuisopname beschouwd. Werknemers zijn verplicht om afspraken na te leven en instructies op te volgen. Indien werknemers volharden in het weigeren van het gebruik van verplichte persoonlijke beschermings- en beveiligingsmiddelen kan de werkgever de betrokken werknemers een boete opleggen. Deze boetemogelijkheid alsmede de hoogte van de boete moeten expliciet in het bedrijfsreglement zijn opgenomen.
Indien een werknemer geconfronteerd wordt met een situatie die acuut gevaar oplevert en aantoonbaar gezondheidsbedreigend is, heeft hij of zij het recht om het werk te onderbreken. De werknemer dient dit zo spoedig mogelijk en met redenen omkleed te melden bij zijn leidinggevende (en bij de preventiemedewerker en/of de OR). Indien de werknemer naar het oordeel van Inspectie SZW (voorheen de Arbeidsinspectie) ten onrechte gebruik heeft gemaakt van de regeling kan hem een boete worden opgelegd indien daartoe bij bedrijfsreglement een mogelijkheid bestaat.

Artikel 54 – Bedrijfsgezondheidszorg

1. Elk bedrijf is verplicht om zich deskundig te laten ondersteunen bij het arbo- en verzuimbeleid. Dit kan gebeuren via de maatwerk- (arbodeskundige/bedrijfsarts) of vangnetregeling (arbodienst). Hierbij is essentieel dat het bedrijf gebruik maakt van gecertificeerde deskundigen, zoals bijvoorbeeld bedrijfsarts(en), die geschikt en bevoegd zijn om de benodigde bedrijfsgezondheidszorg te bieden en bijbehorende taken op adequate wijze uit te voeren. Een bedrijf kan alleen voor een maatwerkregeling kiezen als de werknemers hiermee akkoord zijn. Bijvoorbeeld via overeenstemming met de OR of de PVT. Als men het niet eens wordt, dan geldt automatisch de vangnetregeling. Hieronder volgt een toelichting op beide mogelijkheden.

a. Maatwerkregeling (zelfstandig gevestigde bedrijfsarts)
   Binnen de maatwerkregeling regelt de werkgever zelf de arbodienstverlening, benodigd voor de bedrijfsgezondheidszorg, in plaats van daarvoor een contract met een arbodienst te sluiten. Werkgevers kunnen de benodigde arbodienstverlening hierdoor optimaal afstemmen op de situatie binnen het bedrijf.
   Voor de maatwerkregeling gelden de volgende voorwaarden:
   – Tussen de werkgever en de OR of de PvT moet overeenstemming zijn over de (voor het bedrijf) gekozen vorm van arbodienstverlening.
   – Voor de (ziekte)verzuimbegeleiding van zijn werknemers, het arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO/PMO) en de aanstellingskeuringen moet de werkgever met een geregistreerde en zelfstandig gevestigde bedrijfsarts of groep bedrijfsartsen een verzuimbegeleidingscontract afspreken.
   – De werkgever moet voor de toetsing van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) een gecertificeerde kerndeskundige inschakelen.
   Naast hetgeen wettelijk is bepaald en voorgeschreven, kunnen de werkgever en de deskundige externe partijen afspraken maken over een aanvullend pakket voorzieningen, zoals omschreven in bijlage III bij deze CAO.
b. Vangnetregeling (gecertificeerde arbodienst)
   Als de werkgever ervoor kiest om niet zelf de arbodienstverlening te organiseren, dan geldt automatisch dat deze activiteiten moeten worden ondergebracht bij een gecertificeerde arbodienst.

2. De OR of de PVT wordt door de werkgever periodiek geïnformeerd over de (algemene) conclusies en aanbevelingen die tijdens evaluatiegesprekken door de externe organisatie worden verstrekt. Bij deze informatie wordt ook de evaluatie van het functioneren van de (externe) arbodeskundige meegenomen.

Artikel 55 – Arbeidsongeschiktheidsbegeleiding en Re-integratievoorziening

1. Werknemers die, bevestigd door een medische verklaring, als gevolg van hun arbeid binnen de onderneming dreigen arbeidsongeschikt te worden door fulltime te blijven werken, hebben het recht om minder uren te gaan werken tegen evenredige betaling en voor zover daarmee een bijdrage wordt geleverd aan herstel dan wel stabilisatie van de mate van arbeidsongeschiktheid.

2. De werkgever die in het kader van een re-integratietraject aan de werknemer een aanbod doet tot passende arbeid, dient dit aanbod altijd schriftelijk te doen.

3. Een werknemer waarvan de werkgever binnen de geldende termijn ingevolge de WAO/WIA geen initiatief heeft ondernomen tot het opstellen van een plan van aanpak heeft conform de CAO Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie een zelfstandig recht om naar een gecertificeerd re-integratiebedrijf (zoals het sectoraal servicepunt van de Stichting Keuringsbureau te Wageningen) te gaan voor opleiding, respectievelijk begeleiding en bemiddeling. De kosten hiervan worden betaald door de in die CAO opgenomen Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie. De werknemer is gehouden aan de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie aan te tonen, dat de werkgever geen initiatieven heeft ondernomen om een plan van aanpak op te stellen. De Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie zal de gemaakte kosten voor opleiding, begeleiding en bemiddeling dan verhalen op de betreffende werkgever.

4. Werknemers die arbeidsongeschikt worden en aan het einde van het tweede jaar van hun arbeidsongeschiktheid wegens hun handicap bij hun werkgever alleen nog maar deeltijdwerk kunnen doen, hebben daartoe het recht. De beloning voor deeltijdwerk geschiedt naar evenredigheid.

HOOFDSTUK 14 – VERZEKERINGEN

Artikel 56 – Verzekering tegen ziektekosten

De werkgever draagt voor 50% bij in de premie van een aanvullende ziektekostenverzekering die de werknemer heeft afgesloten en waarin tenminste een vergoeding voor fysiotherapie is opgenomen. De maximale vergoeding is € 8,00 per maand. Indien de werkgever een collectief aanvullend pakket heeft aangeboden bedraagt de vergoeding echter 50% van het bedrag van (de eenvoudigste vorm van) dit pakket, waarin tenminste 9 behandelingen voor fysiotherapie zijn opgenomen.

Artikel 57 – Verzekering bij vervoer

1. Indien een werknemer bij het zich van en naar het werk begeven en/of tijdens en ten behoeve van de werkzaamheden in opdracht van c.q. met instemming van de werkgever gebruik maakt van:
   a. een door de werkgever ter beschikking gesteld motorrijtuig;
   b. een motorrijtuig dat voor dat doel door een der medewerknemers beschikbaar is gesteld; is in geval a. de werkgever, die eigenaar is van het betreffende motorrijtuig, en in geval b. de medewerknemer, die eigenaar is van het betreffende motorrijtuig, verplicht een ongevallenverzekering af te sluiten voor alle inzittenden, inclusief de bestuurder van het motorrijtuig.

2. De verzekering zal minimaal een dekking geven voor de volgende uitkeringen per inzittende:
   € 13.613,– in geval van overlijden ten gevolge van een ongeval
   € 27.227,– in geval van volledige of gedeeltelijke invaliditeit ten gevolge van een ongeval
   € 34.034,– in geval van volledige of gedeeltelijke invaliditeit ten gevolge van een bedrijfsongeval.

3. De werknemer is niet verplicht gebruik te maken van een voor hem ter beschikking gesteld motorrijtuig, indien niet kan worden aangetoond dat een verzekering als omschreven in lid 2 en de wettelijk verplichte WA-verzekering is afgesloten.

Artikel 58 – Vergoeding bij schade

1. De werkgever is verplicht de door brand ontstane schade aan de werknemer toebehorende gereedschappen en/of werkkleding, voor zover deze in zijn onderneming worden gebruikt voor door de werkgever opgedragen werkzaamheden en deze voorkomen op een door hem ingediende bij de werkgever berustende inventarislijst te vergoeden.

2. De werkgever zal de schade aan brillen, contactlenzen en gebitsprothesen vergoeden, indien deze schade buiten de schuld van de werknemer en met inachtneming van de voorgeschreven veiligheidsmaatregelen, tijdens de normale uitvoering van de werkzaamheden is ontstaan en de schade niet elders kan worden verhaald.

HOOFDSTUK 15 – WERKGELEGENHEIDSOVERLEG EN SOCIAAL BELEID

Artikel 59 – Vakbondsactiviteiten in de onderneming

5. De werkgever zal, alvorens een ontslagvergunning aan te vragen aan het UWV ingevolge artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen, voorafgaande toestemming vragen aan de Vakraad, wanneer hij voornemens is de dienstbetrekking van een contactpersoon te doen beëindigen. De Vakraad verleent de toestemming slechts indien het hem voorkomt dat de opzegging geen verband houdt met het vakbondswerk dat de betrokkene in de onderneming verricht. De betrokken contactpersoon wordt in de gelegenheid gesteld door de Vakraad te worden gehoord.

Artikel 60 – Vacatures

De werkgever verstrekt in het kader van het reguliere overleg met OR, PVT of personeelsvergadering informatie over het ontstaan van en de opvulling van vacatures. De werkgever zal alle buiten de onderneming gepubliceerde vacatures tevens melden aan het UWV tenzij de publicatie alleen plaatsvindt binnen de tot hetzelfde concern behorende ondernemingen.

Artikel 61 – Werkgelegenheidsoverleg in de bedrijfstak

Ten behoeve van het werkgelegenheidsoverleg in de bedrijfstak zijn ondernemingen verplicht om aan de Vakraad het jaarplan (indien aanwezig), het sociaal jaarverslag (indien aanwezig) en informatie over het ontstaan en opvullen van vacatures toe te zenden indien de Vakraad daarom verzoekt. Hiervan kan worden afgeweken indien zwaarwichtige belangen van de onderneming en/of direct betrokkenen zich hiertegen verzetten.

Artikel 62 – Fusie, reorganisatie, sluiting bedrijf of bedrijfsonderdeel en technische vernieuwing

1. De werkgever die overweegt:
   – een fusie of reorganisatie aan te gaan, of
   – een bedrijf dan wel een bedrijfsonderdeel te sluiten, zal bij het nemen van zijn beslissingen de sociale consequenties betrekken.

2. Indien dit voorgenomen besluit zal leiden tot een wijziging in de organisatie zal de werkgever zo

spoedig mogelijk, maar in elk geval voordat de definitieve besluiten genomen worden, zoals voorbereidingen gericht op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst van werknemer(s) contact opnemen met de werknemersorganisaties. De werkgever zal advies inwinnen van de OR c.q. de PVT over de voorgenomen besluiten. De daaruit eventueel voortvloeiende gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zal de werkgever bespreken met de werknemers-organisaties en de OR c.q. de PVT.
Onder wijziging wordt verstaan een wijziging in de organisatie waarbij meer dan 10% van het totale personeel is betrokken -hetzij functiewijziging en/of functiebeëindiging- of waarbij voor de helft van het personeel van een afdeling de functie wijzigt of wordt beëindigd.

3. Inzake de gevolgen die voor werknemers of een aantal werknemers in verband met fusies, sluiting bedrijf of bedrijfsonderdeel zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de werknemers-organisaties, de OR c.q. de PVT een sociaal plan opstellen. Er zal daarbij eerst gepoogd worden voor de eventueel daarbij betrokken werknemers vervangende werkgelegenheid in de eigen onderneming te bevorderen, zo er arbeidsplaatsen verloren dreigen te gaan. Mocht dit op onoverkomelijke bezwaren stuiten, dan zal via bemiddeling van het UWV en de SSWT, aansluitend werk binnen de eigen bedrijfstak gezocht moeten worden. De Stichting Sociaal en Werkgelegen-heidsfonds Timmerindustrie (SSWT) is hierbij meldpunt en het middelpunt van de structuur die er zorg voor draagt dat werknemers die overbodig worden bij het ene bedrijf zo spoedig mogelijk geplaatst worden bij een ander bedrijf. Voorts zal nagegaan worden met welke verdere belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee getroffen dienen te worden.

4. Als in een bedrijf of afdeling een aanmerkelijk aantal werknemers ten gevolge van technische vernieuwing in een andere functie moet worden ingedeeld, zullen de betrokken werknemers tenminste het niveau van hun oude functie behouden en de beloning die voor hen daarbij gold. De werkgever zal in dat verband de werknemer zonodig in de gelegenheid stellen om-, her- of bijscholing te volgen ten behoeve van een goede vervulling van een nieuwe of gewijzigde functie. De werkgever kan daarbij gebruik maken van de mogelijkheden zoals gesteld in het reglement declaratie cursus- en verletkosten van de SSWT, welke uitgevoerd wordt door de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.

5. Indien werknemers als het gevolg van een reorganisatie of bedrijfssluiting voor het verkrijgen van arbeid her- of bijscholing behoeven, dan zijn de bepalingen zoals gesteld in het reglement declaratie cursus- en verletkosten van de SSWT van toepassing, welke uitgevoerd wordt door de Stichting Sociaal en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie. De SSWT zal hiervoor zorgdragen en de werkgever hoeft in dat geval geen rekening te houden met het maximum aantal te declare-ren scholingsdagen

Artikel 63 – Arbeidsplaatsen voor doelgroepen

1. a. De werkgever zal de grootst mogelijke aandacht besteden aan het scheppen van plaatsings-mogelijkheden voor doelgroepen die zijn ondervertegenwoordigd aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt: met name voor oudere, jongere en gehandicapte werknemers. De werkgever zal hierover overleg voeren met de OR c.q. de PVT. Indien een werkgever een mogelijkheid tot plaatsing heeft gevonden welke naar zijn verwachting of die van de OR c.q. de PVT ook in andere ondernemingen toegepast kan worden, informeert hij de Vakraad hierover.

2. Indien een werknemer in de loop van het dienstverband met de werkgever gedeeltelijk arbeidson-geschikt ingevolge de WAO/WIA mocht geraken zal de werkgever de grootst mogelijke aandacht schenken aan mogelijke herplaatsing van de werknemer in een voor hem geschikte functie.

3. De werkgever zal bij werving van nieuw personeel bij voorrang aandacht besteden aan de mogelijkheid van plaatsing van werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn ingevolge de WAO/WIA in voor hen geschikte functies en aan plaatsing van jeugdige werknemers die partieel leerplichtig zijn.

Artikel 64 – Discriminatie

Het is niet toegestaan, onverlet objectief aan de functie verbonden eisen, aan elkaar gelijk te stellen werknemers, gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden, op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertui-ging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze.

BIJLAGEN

Bijlage I Loontabellen Garantielonen

Volgens het systeem van jeugdtreden (tot 22 jaar) en ervaringstreden voor werknemers van 22 jaar en ouder. De treden in vet vermeld zijn extra treden.

De lonen in de hierna volgende tabellen zijn gebaseerd op een 37,5 urige werkweek. Hierbij geldt dat minimaal het wettelijk minimumloon conform de Wet Minimumloon (WML) van toepassing is.
Alle bedragen zijn in € (euro).

Lonen per 1 maart 2015

MAANDLONEN

1 maart 2015 verhoging 0,50%

Treden (extra treden / ervaringstreden)

Schalen erv jaar leeftijd	A	B	C	D	E	F	G	H	I
12									4.181,91
11					2.682,45	3.103,89	3.484,09	3.785,15	4.118,74
10					2.629,08	3.044,44	3.424,96	3.725,45	4.055,58
9				2.329,37	2.575,73	2.984,99	3.365,85	3.665,76	3.992,41
8				2.280,47	2.522,39	2.925,50	3.306,72	3.606,10	3.929,21
7		1.839,45	2.042,54	2.231,54	2.469,07	2.866,08	3.247,59	3.546,45	3.866,09
6		1.804,38	1.995,30	2.182,63	2.415,70	2.806,64	3.188,43	3.486,79	3.802,88
5		1.769,27	1.948,09	2.133,68	2.362,38	2.747,17	3.129,30	3.427,09	3.739,76
4		1.734,21	1.900,85	2.084,76	2.309,06	2.687,72	3.070,15	3.367,42	3.676,57
3	1.594,42	1.699,13	1.853,67	2.035,82	2.255,69	2.628,25	3.011,02	3.307,76	3.613,42
2	1.564,34	1.664,06	1.806,42	1.986,90	2.202,36	2.568,79	2.951,87	3.248,10	3.550,24
1	1.534,23	1.628,96	1.759,19	1.937,97	2.149,01	2.509,34	2.892,72	3.188,43	3.487,09
0	1.504,15	1.593,89	1.711,96	1.889,06	2.095,69	2.449,88	2.833,58	3.128,75	3.423,88

JEUGDTREDEN

Zonder vakopleiding

Leeftijd	A	B	C	D
22	1.504,15	1.593,89	1.711,96	1.889,06
21	1.504,15	1.593,89	1.711,96	1.889,06
20	1.504,15	1.593,89	1.711,96	1.889,06
19	1.319,98	1.398,71	1.502,33	1.657,75
18	1.130,04	1.197,45	1.286,16	1.419,19
17	943,94	1.000,24	1.074,36	1.185,47
16	800,05	847,78	910,56	1.004,79

Tijdens vakopleiding BBL

Leeftijd	Tijdens opleiding niveau 1	Tijdens opleiding niveau 2	Met diploma niveau 2 of tijdens opleiding niveau 3
21	1.745,44	1.789,94	
20	1.545,34	1.586,11	1.997,44
19	1.356,35	1.389,70	1.721,39
18	1.163,66	1.193,31	1.523,10
17	969,11	991,34	1.335,99
16	820,88	848,66	

Lonen per 1 juli 2015

MAANDLONEN

1 juli 2015 verhoging 1,00%

Treden

Schalen erv jaar leeftijd	A	B	C	D	E	F	G	H	I
12									4.223,73
11					2.709,27	3.134,93	3.518,93	3.823,00	4.159,93
10					2.655,37	3.074,88	3.459,21	3.762,70	4.096,14
9				2.352,66	2.601,49	3.014,84	3.399,51	3.702,42	4.032,33
8				2.303,27	2.547,61	2.954,76	3.339,79	3.642,16	3.968,50
7		1.857,84	2.062,97	2.253,86	2.493,76	2.894,74	3.280,07	3.581,91	3.904,75
6		1.822,42	2.015,25	2.204,46	2.439,86	2.834,71	3.220,31	3.521,66	3.840,91
5		1.786,96	1.967,57	2.155,02	2.386,00	2.774,64	3.160,59	3.461,36	3.777,16
4		1.751,55	1.919,86	2.105,61	2.332,15	2.714,60	3.100,85	3.401,09	3.713,34
3	1.610,36	1.716,12	1.872,21	2.056,18	2.278,25	2.654,53	3.041,13	3.340,84	3.649,55
2	1.579,98	1.680,70	1.824,48	2.006,77	2.224,38	2.594,48	2.981,39	3.280,58	3.585,74
1	1.549,57	1.645,25	1.776,78	1.957,35	2.170,50	2.534,43	2.921,65	3.220,31	3.521,96
0	1.519,19	1.609,83	1.729,08	1.907,95	2.116,65	2.474,38	2.861,92	3.160,04	3.458,12

extra treden

ervaringstreden

JEUGDTREDEN

Zonder vakopleiding

Leeftijd

	A	B	C	D
22	1.519,19	1.609,83	1.729,08	1.907,95
21	1.519,19	1.609,83	1.729,08	1.907,95
20	1.519,19	1.609,83	1.729,08	1.907,95
19	1.333,18	1.412,70	1.517,35	1.674,33
18	1.141,34	1.209,42	1.299,02	1.433,38
17	953,38	1.010,24	1.085,10	1.197,32
16	808,05	856,26	919,67	1.014,84

Tijdens vakopleiding BBL

Leeftijd	Tijdens opleiding niveau 1	Tijdens opleiding niveau 2	Met diploma niveau 2 of tijdens opleiding niveau 3
21	1.762,89	1.807,84	
20	1.560,79	1.601,97	2.017,41
19	1.369,91	1.403,60	1.738,60
18	1.175,30	1.205,24	1.538,33
17	978,80	1.001,25	1.349,35
16	829,09	857,15	

Lonen per 1 juli 2015

VIER WEKEN LONEN = maand x 12 / 13

1 juli 2015 verhoging 1,00%

Schalen / erv jaar leeftijd (Treden)	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
12									3.898,83	extra treden
11					2.500,86	2.893,78	3.248,24	3.528,92	3.839,94	extra treden
10					2.451,11	2.838,35	3.193,12	3.473,26	3.781,05	extra treden
9				2.171,69	2.401,38	2.782,93	3.138,01	3.417,62	3.722,15	extra treden
8				2.126,10	2.351,64	2.727,47	3.082,88	3.361,99	3.663,23	extra treden
7		1.714,93	1.904,28	2.080,49	2.301,93	2.672,07	3.027,76	3.306,38	3.604,38	ervaringstreden
6		1.682,23	1.860,23	2.034,89	2.252,18	2.616,66	2.972,59	3.250,76	3.545,46	ervaringstreden
5		1.649,50	1.816,22	1.989,25	2.202,46	2.561,21	2.917,47	3.195,10	3.486,61	ervaringstreden
4		1.616,82	1.772,18	1.943,64	2.152,75	2.505,78	2.862,32	3.139,47	3.427,70	ervaringstreden
3	1.486,49	1.584,11	1.728,19	1.898,01	2.103,00	2.450,34	2.807,20	3.083,85	3.368,82	ervaringstreden
2	1.458,44	1.551,42	1.684,14	1.852,40	2.053,27	2.394,90	2.752,05	3.028,23	3.309,91	ervaringstreden
1	1.430,37	1.518,69	1.640,10	1.806,78	2.003,54	2.339,47	2.696,91	2.972,59	3.251,04	ervaringstreden
0	1.402,33	1.486,00	1.596,07	1.761,18	1.953,83	2.284,04	2.641,77	2.916,96	3.192,11	ervaringstreden

JEUGDTREDEN

Leeftijd	Zonder vakopleiding A	Zonder vakopleiding B	Zonder vakopleiding C	Zonder vakopleiding D	Tijdens vakopleiding BBL: Tijdens opleiding niveau 1	Tijdens vakopleiding BBL: Tijdens opleiding niveau 2	Tijdens vakopleiding BBL: Met diploma niveau 2 of tijdens opleiding niveau 3
22	1.402,33	1.486,00	1.596,07	1.761,18			
21	1.402,33	1.486,00	1.596,07	1.761,18	1.627,28	1.668,78	
20	1.402,33	1.486,00	1.596,07	1.761,18	1.440,73	1.478,74	1.862,22
19	1.230,63	1.304,03	1.400,63	1.545,54	1.264,53	1.295,63	1.604,86
18	1.053,54	1.116,39	1.199,10	1.323,12	1.084,89	1.112,53	1.420,00
17	880,04	932,53	1.001,63	1.105,22	903,51	924,23	1.245,55
16	745,89	790,39	848,93	936,78	765,31	791,22	

Lonen per 1 januari 2016

MAANDLONEN

1 januari 2016 verhoging 1,00%

Treden (0–7: ervaringstreden; 8–12: extra treden)

Schalen / erv jaar leeftijd	A	B	C	D	E	F	G	H	I
12									4.265,97
11					2.736,36	3.166,28	3.554,12	3.861,23	4.201,53
10					2.681,92	3.105,63	3.493,80	3.800,33	4.137,10
9				2.376,19	2.627,50	3.044,99	3.433,51	3.739,44	4.072,65
8				2.326,30	2.573,09	2.984,31	3.373,19	3.678,58	4.008,19
7		1.876,42	2.083,60	2.276,40	2.518,70	2.923,69	3.312,87	3.617,73	3.943,80
6		1.840,64	2.035,40	2.226,50	2.464,26	2.863,06	3.252,51	3.556,88	3.879,32
5		1.804,83	1.987,25	2.176,57	2.409,86	2.802,39	3.192,20	3.495,97	3.814,93
4		1.769,07	1.939,06	2.126,67	2.355,47	2.741,75	3.131,86	3.435,10	3.750,47
3	1.626,46	1.733,28	1.890,93	2.076,74	2.301,03	2.681,08	3.071,54	3.374,25	3.686,05
2	1.595,78	1.697,51	1.842,72	2.026,84	2.246,62	2.620,42	3.011,20	3.313,39	3.621,60
1	1.565,07	1.661,70	1.794,55	1.976,92	2.192,21	2.559,77	2.950,87	3.252,51	3.557,18
0	1.534,38	1.625,93	1.746,37	1.927,03	2.137,82	2.499,12	2.890,54	3.191,64	3.492,70

JEUGDTREDEN

Zonder vakopleiding

Leeftijd	A	B	C	D
22	1.534,38	1.625,93	1.746,37	1.927,03
21	1.534,38	1.625,93	1.746,37	1.927,03
20	1.534,38	1.625,93	1.746,37	1.927,03
19	1.346,51	1.426,83	1.532,52	1.691,07
18	1.152,75	1.221,51	1.312,01	1.447,71
17	962,91	1.020,34	1.095,95	1.209,29
16	816,13	864,82	928,87	1.024,99

Tijdens vakopleiding BBL

Leeftijd	Tijdens opleiding niveau 1	Tijdens opleiding niveau 2	Met diploma niveau 2 of tijdens opleiding niveau 3
21	1.780,52	1.825,92	
20	1.576,40	1.617,99	2.037,58
19	1.383,61	1.417,64	1.755,99
18	1.187,05	1.217,29	1.553,71
17	988,59	1.011,26	1.362,84
16	837,38	865,72	

Lonen per 1 januari 2016

VIER WEKEN LONEN = maand x 12 / 13

1 januari 2016 verhoging 1,00%

Treden	Schalen erv jaar leeftijd	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
	12									3.937,82	extra treden
	11					2.525,87	2.922,72	3.280,73	3.564,21	3.878,34	
	10					2.475,62	2.866,74	3.225,05	3.508,00	3.818,86	
	9				2.193,41	2.425,38	2.810,76	3.169,39	3.451,79	3.759,37	
	8				2.147,35	2.375,16	2.754,75	3.113,71	3.395,61	3.699,87	
	7		1.732,08	1.923,32	2.101,29	2.324,95	2.698,79	3.058,03	3.339,44	3.640,43	ervaringstreden
	6		1.699,05	1.878,83	2.055,23	2.274,70	2.642,82	3.002,32	3.283,27	3.580,91	
	5		1.666,00	1.834,38	2.009,14	2.224,49	2.586,82	2.946,65	3.227,05	3.521,47	
	4		1.632,99	1.789,90	1.963,08	2.174,28	2.530,85	2.890,95	3.170,86	3.461,97	
	3	1.501,35	1.599,95	1.745,47	1.916,99	2.124,03	2.474,84	2.835,27	3.114,69	3.402,51	
	2	1.473,03	1.566,93	1.700,97	1.870,93	2.073,80	2.418,85	2.779,57	3.058,51	3.343,02	
	1	1.444,68	1.533,88	1.656,51	1.824,85	2.023,58	2.362,86	2.723,88	3.002,32	3.283,55	
	0	1.416,35	1.500,86	1.612,03	1.778,80	1.973,37	2.306,88	2.668,19	2.946,13	3.224,03	

JEUGDTREDEN

Leeftijd	Zonder vakopleiding A	Zonder vakopleiding B	Zonder vakopleiding C	Zonder vakopleiding D	Tijdens vakopleiding BBL: Tijdens opleiding niveau 1	Tijdens vakopleiding BBL: Tijdens opleiding niveau 2	Tijdens vakopleiding BBL: Met diploma niveau 2 of tijdens opleiding niveau 3
22	1.416,35	1.500,86	1.612,03	1.778,80			
21	1.416,35	1.500,86	1.612,03	1.778,80	1.643,56	1.685,46	
20	1.416,35	1.500,86	1.612,03	1.778,80	1.455,14	1.493,53	1.880,84
19	1.242,93	1.317,07	1.414,63	1.560,99	1.277,18	1.308,59	1.620,91
18	1.064,08	1.127,55	1.211,09	1.336,35	1.095,74	1.123,65	1.434,19
17	888,84	941,85	1.011,65	1.116,27	912,54	933,47	1.258,01
16	753,35	798,30	857,42	946,14	772,97	799,13	

Lonen per 1 juli 2016

MAANDLONEN

1 juli 2016 verhoging 1,00%

Treden	Schalen / erv jaar / leeftijd	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
Treden	12									4.308,63	extra treden
	11					2.763,72	3.197,94	3.589,66	3.899,84	4.243,55	
	10					2.708,74	3.136,69	3.528,74	3.838,33	4.178,47	
	9				2.399,95	2.653,78	3.075,44	3.467,85	3.776,83	4.113,38	
	8				2.349,56	2.598,82	3.014,15	3.406,92	3.715,37	4.048,27	
	7		1.895,18	2.104,44	2.299,16	2.543,89	2.952,93	3.346,00	3.653,91	3.983,24	ervaringstreden
	6		1.859,05	2.055,75	2.248,77	2.488,90	2.891,69	3.285,04	3.592,45	3.918,11	
	5		1.822,88	2.007,12	2.198,34	2.433,96	2.830,41	3.224,12	3.530,93	3.853,08	
	4		1.786,76	1.958,45	2.147,94	2.379,02	2.769,17	3.163,18	3.469,45	3.787,97	
	3	1.642,72	1.750,61	1.909,84	2.097,51	2.324,04	2.707,89	3.102,26	3.407,99	3.722,91	
	2	1.611,74	1.714,49	1.861,15	2.047,11	2.269,09	2.646,62	3.041,31	3.346,52	3.657,82	
	1	1.580,72	1.678,32	1.812,50	1.996,69	2.214,13	2.585,37	2.980,38	3.285,04	3.592,75	
	0	1.549,72	1.642,19	1.763,83	1.946,30	2.159,20	2.524,11	2.919,45	3.223,56	3.527,63	

JEUGDTREDEN

		Zonder vakopleiding				Tijdens vakopleiding BBL		
		A	B	C	D	Tijdens opleiding niveau 1	Tijdens opleiding niveau 2	Met diploma niveau 2 of tijdens opleiding niveau 3
Leeftijd	22	1.549,72	1.642,19	1.763,83	1.946,30			
	21	1.549,72	1.642,19	1.763,83	1.946,30	1.798,33	1.844,18	
	20	1.549,72	1.642,19	1.763,83	1.946,30	1.592,16	1.634,17	2.057,96
	19	1.359,98	1.441,10	1.547,85	1.707,98	1.397,45	1.431,82	1.773,55
	18	1.164,28	1.233,73	1.325,13	1.462,19	1.198,92	1.229,46	1.569,25
	17	972,54	1.030,54	1.106,91	1.221,38	998,48	1.021,37	1.376,47
	16	824,29	873,47	938,16	1.035,24	845,75	874,38	

Lonen per 1 juli 2016

VIER WEKEN LONEN = maand x 12 / 13

1 juli 2016 verhoging 1,00%

Treden (extra treden: rows 12–8 shaded; ervaringstreden)

Schalen erv jaar leeftijd	A	B	C	D	E	F	G	H	I
12									3.977,20
11					2.551,13	2.951,94	3.313,53	3.599,85	3.917,12
10					2.500,38	2.895,41	3.257,30	3.543,07	3.857,05
9				2.215,34	2.449,64	2.838,87	3.201,09	3.486,30	3.796,97
8				2.168,82	2.398,91	2.782,29	3.144,85	3.429,57	3.736,86
7		1.749,40	1.942,56	2.122,30	2.348,21	2.725,78	3.088,62	3.372,84	3.676,84
6		1.716,05	1.897,62	2.075,79	2.297,45	2.669,25	3.032,34	3.316,11	3.616,72
5		1.682,66	1.852,73	2.029,24	2.246,73	2.612,69	2.976,11	3.259,32	3.556,69
4		1.649,32	1.807,80	1.982,71	2.196,02	2.556,16	2.919,86	3.202,57	3.496,59
3	1.516,36	1.615,95	1.762,93	1.936,16	2.145,27	2.499,59	2.863,62	3.145,84	3.436,53
2	1.487,76	1.582,61	1.717,98	1.889,64	2.094,54	2.443,03	2.807,36	3.089,10	3.376,45
1	1.459,13	1.549,22	1.673,08	1.843,10	2.043,81	2.386,50	2.751,12	3.032,34	3.316,38
0	1.430,51	1.515,87	1.628,15	1.796,58	1.993,11	2.329,95	2.694,88	2.975,59	3.256,27

extra treden

ervaringstreden

JEUGDTREDEN

Leeftijd

Leeftijd	Zonder vakopleiding A	B	C	D	Tijdens vakopleiding BBL: Tijdens opleiding niveau 1	Tijdens opleiding niveau 2	Met diploma niveau 2 of tijdens opleiding niveau 3
22	1.430,51	1.515,87	1.628,15	1.796,58			
21	1.430,51	1.515,87	1.628,15	1.796,58	1.660,00	1.702,32	
20	1.430,51	1.515,87	1.628,15	1.796,58	1.469,69	1.508,46	1.899,66
19	1.255,37	1.330,25	1.428,78	1.576,60	1.289,95	1.321,68	1.637,12
18	1.074,72	1.138,83	1.223,20	1.349,71	1.106,70	1.134,89	1.448,54
17	897,73	951,27	1.021,76	1.127,43	921,67	942,80	1.270,59
16	760,88	806,28	865,99	955,61	780,69	807,12	

Lonen per 1 januari 2017

MAANDLONEN

1 januari 2017 verhoging 0,50%

Treden: Schalen / erv jaar / leeftijd	A	B	C	D	E	F	G	H	I
12									4.330,17
11					2.777,54	3.213,93	3.607,61	3.919,34	4.264,77
10					2.722,28	3.152,37	3.546,38	3.857,52	4.199,36
9				2.411,95	2.667,05	3.090,82	3.485,19	3.795,71	4.133,95
8				2.361,31	2.611,81	3.029,22	3.423,95	3.733,95	4.068,51
7		1.904,66	2.114,96	2.310,66	2.556,61	2.967,69	3.362,73	3.672,18	4.003,16
6		1.868,35	2.066,03	2.260,01	2.501,34	2.906,15	3.301,47	3.610,41	3.937,70
5		1.831,99	2.017,16	2.209,33	2.446,13	2.844,56	3.240,24	3.548,58	3.872,35
4		1.795,69	1.968,24	2.158,68	2.390,92	2.783,02	3.179,00	3.486,80	3.806,91
3	1.650,93	1.759,36	1.919,39	2.108,00	2.335,66	2.721,43	3.117,77	3.425,03	3.741,52
2	1.619,80	1.723,06	1.870,46	2.057,35	2.280,44	2.659,85	3.056,52	3.363,25	3.676,11
1	1.588,62	1.686,71	1.821,56	2.006,67	2.225,20	2.598,30	2.995,28	3.301,47	3.610,71
0	1.557,47	1.650,40	1.772,65	1.956,03	2.170,00	2.536,73	2.934,05	3.239,68	3.545,27

extra treden / ervaringstreden

JEUGDTREDEN

Leeftijd	Zonder vakopleiding: A	B	C	D	Tijdens vakopleiding BBL: Tijdens opleiding niveau 1	Tijdens opleiding niveau 2	Met diploma niveau 2 of tijdens opleiding niveau 3
22	1.557,47	1.650,40	1.772,65	1.956,03			
21	1.557,47	1.650,40	1.772,65	1.956,03	1.807,32	1.853,40	
20	1.557,47	1.650,40	1.772,65	1.956,03	1.600,12	1.642,34	2.068,25
19	1.366,78	1.448,31	1.555,59	1.716,52	1.404,44	1.438,98	1.782,42
18	1.170,10	1.239,90	1.331,76	1.469,50	1.204,91	1.235,61	1.577,10
17	977,40	1.035,69	1.112,44	1.227,49	1.003,47	1.026,48	1.383,35
16	828,41	877,84	942,85	1.040,42	849,98	878,75	

Lonen per 1 januari 2017

VIER WEKEN LONEN = maand x 12 / 13

1 januari 2017 verhoging 0,50%

Treden

Schalen / erv jaar leeftijd	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
12									3.997,08	extra treden
11					2.563,88	2.966,70	3.330,10	3.617,85	3.936,71	extra treden
10					2.512,87	2.909,88	3.273,58	3.560,79	3.876,33	extra treden
9				2.226,42	2.461,89	2.853,06	3.217,10	3.503,73	3.815,95	extra treden
8				2.179,67	2.410,90	2.796,20	3.160,57	3.446,72	3.755,55	extra treden
7		1.758,15	1.952,27	2.132,92	2.359,95	2.739,41	3.104,06	3.389,70	3.695,22	ervaringstreden
6		1.724,63	1.907,10	2.086,16	2.308,93	2.682,60	3.047,51	3.332,69	3.634,80	ervaringstreden
5		1.691,07	1.861,99	2.039,38	2.257,97	2.625,75	2.990,99	3.275,61	3.574,48	ervaringstreden
4		1.657,56	1.816,84	1.992,63	2.207,00	2.568,94	2.934,46	3.218,58	3.514,07	ervaringstreden
3	1.523,94	1.624,02	1.771,74	1.945,85	2.155,99	2.512,09	2.877,94	3.161,57	3.453,71	ervaringstreden
2	1.495,20	1.590,52	1.726,58	1.899,09	2.105,02	2.455,25	2.821,40	3.104,54	3.393,33	ervaringstreden
1	1.466,42	1.556,96	1.681,44	1.852,31	2.054,03	2.398,43	2.764,87	3.047,51	3.332,96	ervaringstreden
0	1.437,66	1.523,45	1.636,29	1.805,57	2.003,08	2.341,60	2.708,35	2.990,47	3.272,56	ervaringstreden

JEUGDTREDEN

Leeftijd

	Zonder vakopleiding				Tijdens vakopleiding BBL		
	A	B	C	D	Tijdens opleiding niveau 1	Tijdens opleiding niveau 2	Met diploma niveau 2 of tijdens opleiding niveau 3
22	1.437,66	1.523,45	1.636,29	1.805,57			
21	1.437,66	1.523,45	1.636,29	1.805,57	1.668,30	1.710,83	
20	1.437,66	1.523,45	1.636,29	1.805,57	1.477,03	1.516,01	1.909,15
19	1.261,64	1.336,90	1.435,93	1.584,48	1.296,41	1.328,29	1.645,31
18	1.080,09	1.144,52	1.229,32	1.356,46	1.112,22	1.140,56	1.455,78
17	902,22	956,02	1.026,87	1.133,07	926,28	947,52	1.276,94
16	764,69	810,31	870,32	960,39	784,60	811,15	

Bijlage II Vergoedingen en toeslagen

Procentuele toeslagen

soort toeslag		**percentage**
Artikel 31 lid 1 – Verschoven arbeidstijd 25%		
Artikel 31 lid 2		
–	Ploegendienst tussen 06.00 en 22.00 uur	12%
–	Ploegendienst tussen 22.00 en 06.00 uur	22%
Artikel 31 lid 3		
–	Voorliedentoeslag ten minste	12,5%
–	Voorliedentoeslag ten hoogste	20%
–	Voorliedentoeslag spantenbouw ten minste	12,5%
–	Voorliedentoeslag spantenbouw ten hoogste	25%
Artikel 31 lid 4		
–	Gevarentoeslag bij een werkhoogte van 4-6 meter	2%
–	Gevarentoeslag bij een werkhoogte van 6-8 meter	3%
–	Gevarentoeslag bij een werkhoogte van 8-10 meter	4%
-	Gevarentoeslag bij een werkhoogte van 10 meter en hoger	5%
Artikel 32 lid 1		
–	Overwerktoeslag	50%
–	Overwerk in het weekeinde tussen zaterdag 21.00 uur en maandag 05.00 uur, alsmede op Koningsdag, Hemelvaartsdag	100%
–	Overwerk op de beide Paasdagen, Pinksterdagen en Kerstdagen	200%
Artikel 32 lid 3		
–	Overwerktoeslag voor deeltijdwerkers tot het 40ste gewerkte uur	10%

Toeslagen en vergoedingen in geld

soort toeslag		**bedrag in €**
*Per 1 januari 2015		
Artikel 35		
–	EHBO-toeslag	5,61 per week
–	BHV-toeslag	5,61 per week
–	Gereedschapsvergoeding	0,54 per dag

Tabel reiskostenvergoeding

soort toeslag		**bedrag in €**
*Per 1 januari 2015		
Artikel 36 lid 2		
–	reiskosten rijwiel	0,05 per km
–	reiskosten bromfiets	0,10 per km
–	reiskosten motor	0,32 per km
–	reiskosten auto	0,32 per km

Bijlage III Dienstverlening Bedrijfsgezondheidszorg

Ingevolge artikel 54 dient de werkgever met de deskundige externe partij een pakket voorzieningen overeen te komen. Dit pakket moet, zowel voor de maatwerk- als de vangnetregeling, minimaal het volgende omvatten:
– ziekteverzuimbegeleiding (door de bedrijfsarts)
– periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO of PMO) (door de bedrijfssarts):
– aanstellingskeuringen (door de bedrijfsarts)

Voor het onderdeel 'ziekteverzuimbegeleiding' dient dus in ieder geval een contract met een geregistreerde zelfstandige bedrijfsarts of gecertificeerde Arbodienst te worden afgesloten. Het bedrijf kan met de externe deskundige partijen nadere invulling geven aan de contractuele vorm van de dienstverlening (bijv. abonnement, verrichtingenbasis.) Een punt van aandacht is dat bij een contract op verrichtingenbasis de regie meer bij de werkgever komt te liggen en daardoor vanzelf al een soort maatwerkregeling kan ontstaan (instemmings-plichtig).

Onderdelen van een verzuimbegeleidingscontract met een geregistreerde zelfstandige bedrijfsarts of gecertificeerde Arbodienst zijn:

I. Verzuimbeheersing op organisatie niveau

a. Advisering opzet verzuimbeleid
   Een initiële opzet wordt gemaakt om de werkgever in samenwerking met de werknemers te faciliteren in het reduceren en beheersen van arbeidsverzuim. Hiervoor zijn o.a. een effectieve verzuimregistratie en -beheersingsmodel nodig.
b. Overleg en advisering
   Periodiek overleg en advisering ten aanzien van verzuimbeheersing wordt ingevuld doordat de externe deskundige minimaal eenmaal per jaar het management adviseert over verzuimpreventie en -begeleiding in het bedrijf.

II. Verzuimbeheersing op individueel niveau

a. Spreekuur van de bedrijfsarts
b. Verzuimbegeleiding en re-integratie van werknemers gedurende het eerste en tweede jaar volgens de Wet verbetering poortwachter
c. Gezondheidsvoorlichting
d. Eventueel doorverwijzing naar fysiotherapeut, diëtist of andere specialist.
e. Intrede-onderzoek (voor zover wettelijk verplicht). De deskundige externe organisatie maakt bij de intrede in de bedrijfstak een afweging tussen de belastbaarheid van de werknemer en de belasting van de toekomstige functie. Het intrede-onderzoek vormt tevens een eerste registratie van de gezondheidstoestand van de werknemer in zijn nieuwe loopbaan. De inhoud van het onderzoek is afhankelijk van de belasting die de toekomstige functie met zich meebrengt. Dit onderzoek geschiedt slechts op vrijwillige basis. Het heeft geen invloed op de rechtspositie.
f. Aanstellingsonderzoek / functie wisselingsonderzoek (voor zover wettelijk verplicht). Doel: zie intrede onderzoek, alleen wordt dit onderzoek verricht bij een nieuwe aanstelling of functiewisseling.
g. Preventief medisch onderzoek (PMO of PAGO)
   – **Voor werknemers tussen de 50 en 55 jaar**
     Vanuit een gedegen beoordeling van de risico’s waaraan werknemers worden blootgesteld tijdens hun werkzaamheden kan voor bepaalde groepen werknemers een periodiek onderzoek worden ingesteld. Gezien de afnemende belastbaarheid t.g.v. leeftijd, wordt in ieder geval aan werknemers tussen de 50 en 55 jaar éénmaal per drie jaar een preventief medisch onderzoek (PMO) aangeboden. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen tenminste elke twee jaar een onderzoek ondergaan. De werknemer dient in te stemmen met het onderzoek, tenzij wet- en regelgeving dit onderzoek dwingend bepaalt. In ieder geval is de werknemer hiertoe verplicht in het kader van artikel 28 Ziektewet en artikel 27 WIA.
     Protocol:
     1. Biometrisch onderzoek: meten van lengte, gewicht, onderzoek gezichtsscherpte, gehoor, en urine. Voor lichamelijk belastende functies uit te breiden met een longfunctie-onderzoek en rust ECG.
     2. Gesprek aan de hand van de vragenlijst periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek FAB.
     3. Lichamelijk onderzoek: Op geleide van de functie en gesprek. Altijd onderzocht zullen worden: houdings- en bewegingsapparaat, hart-longsysteem en huidafwijkingen.
     4. Beoordeling gezondheidstoestand en advisering.
   – **Voor werknemers die in de arbeidssituatie blootstaan aan specifieke invloeden**
     Hierbij gaat het bijvoorbeeld om lawaai, beeldschermwerk (o.a. visustest), werkstress, lichamelijke belasting, houtstof, chemische stoffen). Doel: het voorkomen van schade aan de gezondheid van de werknemer.

   Naast dit verplichte contract ten aanzien van de verzuimbegeleiding, kan het bedrijf ten aanzien van de arbeidsomstandighedenzorg, nog aanvullende afspraken maken. Als een contract is afgesloten met een gecertificeerde Arbodienst dan bestaat de mogelijkheid dat deze vormen van dienstverlening al onder het contract vallen. Bij de maatwerkregeling kan het bedrijf zelf bepalen wanneer en met wie de afspraken worden gemaakt. Deze afspraken kunnen ook in collectief verband worden gemaakt (bijv. groep bedrijven in de regio, brancheniveau). Hieronder staan voorbeelden van deze dienstverlening.

III. Arbeidsomstandighedenzorg op organisatieniveau

a. Toetsing van de verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) inclusief het plan van aanpak door een gecertificeerde kerndeskundige. De toetsing is alleen van toepassing voor bedrijven met meer dan 25 werknemers.

b. Algemene bedrijfsverkenning (ABV): De werkgever kan een afspraak maken om functionarissen van de gecontracteerde deskundige externe organisatie een algemeen verkennend werkplekonderzoek te laten uitvoeren. De externe deskundige krijgt hiermee inzage in de bedrijfssituatie en actualiseert de relevante bedrijfsgegevens over de arbeidsomstandigheden, de verzuimbegeleiding en de re-integratie.
c. Periodiek advies ten aanzien van arbo en gezondheid. Bijvoorbeeld minimaal eenmaal per jaar een advies van de externe deskundige aan de directie over gezondheidsrisico's in het bedrijf en het te voeren beleid.

IV. Arbeidsomstandighedenonderzoek op individueel niveau

a. Werkplekonderzoek
Op verzoek van de werkgever kan, veelal in samenspraak met of op advies van de bedrijfsarts een werkplekonderzoek worden ingesteld. Het doel van het werkplekonderzoek is om inzicht te verkrijgen in de belasting van het werk en de werkomstandigheden zodat preventieve maatregelen genomen kunnen worden om schadelijke effecten op de gezondheid van werknemers te voorkomen. Een werkplekonderzoek kan ook worden uitgevoerd als er al klachten zijn. Het doel is dan om de risicofactoren van het werk (organisatie, techniek, gedrag) te beoordelen, zodat maatregelen kunnen worden genomen om de belasting van het werk te verminderen. Werkplekonderzoek kan ook door werknemer geïnitieerd worden vanuit klachten of gesignaleerde risico's via de gebruikelijke routes van bedrijfsarts, VGWM commissie, preventiemedewerker etc.
b. Gezondheidsvoorlichting over arbo en gezondheid
Algemene advisering en voorlichting omtrent risicofactoren en het geven van advies daaromtrent.
c. Trainingen
Het voorzien in training aan personen, die daarvoor in aanmerking komen op het gebied van arbeidsomstandigheden (tilinstructie, EHBO, BHV, verzuimgesprekken/leidinggeven).
De interne preventiemedewerker kan, bij gebleken deskundigheid en ervaring, onderdelen van de activiteiten genoemd bij de onderdelen III en IV ook uitvoeren. Eventueel gebeurt dit onder begeleiding van een externe deskundige.

Bijlage IV Bedrijfsvoorschriften Inzake Arbeidsongeschiktheid

Hoewel in deze voorschriften wordt gesproken over werknemers in de mannelijke vorm, worden zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers bedoeld.
De bedrijfsvoorschriften ten aanzien van arbeidsongeschiktheid kunnen soms afwijken van onderstaand protocol. Dit kan het gevolg zijn van afspraken met de verantwoordelijke gecertificeerde Arbodienst, de zelfstandig gevestigde geregistreerde bedrijfsarts of voortkomen uit bedrijfsinterne afspraken.

1. **Melding**
De werknemer dient zo vroeg mogelijk zijn arbeidsongeschiktheid en een prognose over de duur hiervan te melden aan zijn directe chef; bij voorkeur vóór aanvang van de normale werktijd, doch uiterlijk binnen twee uur na aanvang van de normale werktijd. Bij afwezigheid van de chef dient de melding bij voorkeur plaats te vinden bij één instantie in het bedrijf (bijv. de afd. personeelszaken). In deze situatie dient de chef binnen twee werkdagen zelf rechtstreeks contact op te nemen met de werknemer.
Bij de ziekmelding verschaft de werknemer, zo nodig, de volgende aanvullende informatie: verpleegadres, als dat anders is dan het huisadres, of de ziekte verband houdt met zwangerschap of orgaandonatie.
2. **Thuisblijven**
De werknemer dient thuis te blijven tot het moment waarop door of namens de werkgever de eerste controle heeft plaatsgehad, echter maximaal vijf dagen. De werknemer mag alleen van huis gaan voor een bezoek aan de huisarts of de bedrijfsarts of om zijn werkzaamheden te hervatten. Na het eerste controlebezoek of na vijf dagen mag de werknemer zich buitenshuis begeven, echter hij dient gedurende de eerste drie weken thuis te zijn 's morgens tot 10.00 uur en 's middags van 12.00 tot 14.30 uur.
Wanneer de werknemer meent dat daartoe aanleiding is, kan hij de bedrijfsarts of zijn werkgever vrijstelling vragen van de verplichting om gedurende de bovengenoemde tijden thuis te blijven.
3. **Eigen verklaring**
De werknemer dient uiterlijk op de vijfde dag van zijn arbeidsongeschiktheid een eigen verklaring omtrent de arbeidsongeschiktheid aan de deskundige externe organisatie (gecertificeerde Arbodienst of zelfstandig geregistreerde bedrijfsarts) te sturen. De werkgever zal aan de werknemer hiertoe een standaard formulier ter hand stellen.
4. **Het juiste adres**
Indien de werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid verhuist, tijdelijk elders verblijft of van

verpleegadres verandert, bijvoorbeeld door opname in een ziekenhuis, behoort de werknemer dit binnen 12 uur te melden aan zijn directe chef.

5. **Maak bezoek mogelijk**
De werknemer dient controlebezoek in zijn woning of op het verpleegadres door of namens de werkgever mogelijk te maken. Indien in de woning van de werknemer niemand thuis is of indien de bel defect is, dient de werknemer maatregelen te treffen waardoor controlebezoek mogelijk wordt. Bij afwezigheid dient de werknemer ervoor te zorgen dat op zijn adres bekend is waar de werknemer zich bevindt.
6. **Op het spreekuur komen en het gehoor geven aan oproepen door de werkgever**
De werknemer dient gehoor te geven aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of de door de deskundige externe organisatie aangewezen specialist of aan een oproep door zijn werkgever tot het hebben van contact. Deze verplichting vervalt niet indien de werknemer van plan zou zijn op die dag of op een latere dag zijn werkzaamheden te hervatten. Indien de werknemer een geldige reden tot verhindering heeft, bijvoorbeeld ziekenhuisopname, dient de werknemer dit onmiddellijk aan zijn directe chef mede te delen. De werknemer behoeft niet op het spreekuur te verschijnen indien hij inmiddels zijn werkzaamheden heeft hervat. Ook dient de werknemer regelmatig contact te onderhouden met zijn directe chef over het verloop van zijn arbeidsongeschiktheid. De werkgever (bij voorkeur de directe chef) onderhoudt ook periodiek contact met de werknemer.
7. **Genezing niet belemmeren**
Indien de werknemer zich tijdens zijn arbeidsongeschiktheid zodanig gedraagt dat daardoor zijn genezing kan worden belemmerd, kan de werkgever na overleg met de deskundige externe organisatie de loondoorbetaling weigeren.
8. **Het verrichten van werkzaamheden**
De werknemer dient tijdens zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve werkzaamheden die de werknemer door of namens de werkgever worden aangeboden. De aangeboden vervangende werkzaamheden mogen het genezingsproces niet nadelig beïnvloeden en worden in overleg met de bedrijfsarts vastgesteld. Indien de werknemer de aangeboden vervangende werkzaamheden niet verricht, is de werkgever gerechtigd de loondoorbetaling te weigeren.
9. **Verblijf in het buitenland**
De werknemer dient zich bij arbeidsongeschiktheid in het buitenland onmiddellijk doch uiterlijk na één dag van arbeidsongeschiktheid telefonisch te melden bij zijn directe chef of zijn werkgever of bij de deskundige externe organisatie waarbij de werkgever is aangesloten. Tevens dient de werknemer het ziekteverzekeringsorgaan c.q. de bevoegde instantie in het buitenland, voor zover het een land betreft waar Nederland een verdrag mee heeft gesloten, van zijn arbeidsongeschiktheid op de hoogte te stellen. Direct na thuiskomst dient de werknemer een verklaring van een arts te overleggen, waaruit de eerste dag van arbeidsongeschiktheid en de reden van de arbeidsongeschiktheid blijkt. Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid een meerdaagse periode in het buitenland wil verblijven, dient hij voor vertrek toestemming van zijn werkgever te hebben gekregen. Indien een werknemer zich hier niet aan houdt, is zijn werkgever gerechtigd de loondoorbetaling te weigeren.
10. **Hervatten bij herstel**
Zodra de werknemer daartoe in staat is, dient hij zijn werkzaamheden onmiddellijk te hervatten. De werknemer behoeft geen speciale opdracht daartoe af te wachten.
11. **Second opinion**
Indien de werknemer zijn arbeidsongeschiktheid aan zijn werkgever heeft medegedeeld en zijn werkgever na overleg met de deskundige externe organisatie (first opinion) deze melding van arbeidsongeschiktheid niet accepteert, waarna de werknemer persisteert in zijn arbeidsongeschiktheid, kan de werknemer een second opinion omtrent zijn arbeidsongeschiktheid aanvragen bij het UWV. Indien de bedrijfsarts van het UWV de werknemer arbeidsgeschikt acht, dient de werknemer, op straffe van weigering van zijn loondoorbetaling, zijn werkzaamheden onmiddellijk te hervatten. Indien de werkgever om een second opinion verzoekt, is de werknemer verplicht mee te werken.
12. **Machtiging**
De werknemer dient de deskundige externe organisatie te machtigen inlichtingen omtrent zijn gezondheidstoestand in te winnen bij de behandelend arts.
13. **Cessie**
Indien de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een aansprakelijke derde, dient de werknemer het eventuele verhaal op deze derde te cederen aan de werkgever.
14. **Hoogte van loondoorbetaling**
De werkgever dient in geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer loon door te betalen conform de bepalingen van artikel 41 van deze CAO.
15. **Sanctiemogelijkheden**
   a. Minder loon
   Het bruto-inkomen van de werknemer zal door de werkgever voor de duur van de overtreding worden verminderd tot 70% van het voor de werknemer geldende bruto-loon, hetgeen niet

minder mag zijn dan het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon, indien zich een of meer van de onderstaande situaties voordoen:

– De werknemer houdt zich niet aan de in deze voorschriften vastgestelde meldingsplicht.
– De melding van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer komt niet op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid binnen. Deze sanctie is niet van toepassing als alsnog uit een verklaring van een arts de arbeidsongeschiktheid blijkt.
– De werknemer heeft niet tijdig voldaan aan de verplichting tot het insturen van een eigen verklaring. De werkgever zal vanaf de zesde dag tot en met de dag waarop de melding is ontvangen de sanctie toepassen.
– De arbeidsongeschiktheid van de werknemer is vastgesteld en de werknemer verblijft niet thuis.
– De werknemer verhuist tijdens zijn arbeidsongeschiktheid, verblijft tijdelijk elders of verandert van verpleegadres zonder dat de werknemer de werkgever hiervan op de hoogte stelt, zodat namens de werkgever geen controle kan plaatsvinden.

b. Geen loon of opgeschort loon
Het bruto inkomen van de werknemer kan door de werkgever op basis van de in artikel 7:629 leden 3 en 6 BW genoemde situaties worden gesanctioneerd

Bijlage IX Reglement Beroepscommissie Functie-indeling

Als bedoeld in art. 24 van de CAO voor de Timmerindustrie.

Inleiding

De Stichting Vakraad voor de Timmerindustrie als bedoeld in artikel 5 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Timmerindustrie behandelt geschillen tussen partijen op wie de cao van toepassing is of wordt verklaard. Het handelt om geschillen die betrekking hebben op de interpretatie van de cao, een handelen of juist nalaten in strijd met de CAO, een tussen werkgever en werknemer bestaande arbeidsovereenkomst of reglement in de zin van artikel 7:613 BW en andere tussen werkgever en werknemer bestaande arbeidsvoorwaarden in de ruimste zin.

Op 1 januari 2006 is de Timmerindustrie gestart met de invoering van een nieuw functiesysteem en heeft zij een gesprekkensysteem ontwikkeld. Voor beide systemen is een handboek beschikbaar gesteld waarin de systemen worden beschreven en uiteengezet wordt hoe zij moeten worden toegepast. De Stichting Vakraad heeft een commissie ingesteld, de Beroepscommissie Functie-indeling. Deze commissie behandelt in beroep geschillen over de indeling in de functiegroep of de gevolgde procedure van het beoordelingsgesprek. Deze externe beroepsprocedure als bedoeld in artikel 24 CAO is nader uitgewerkt in dit Reglement.

Begripsbepalingen

Artikel 1

a. **CAO**: de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Timmerindustrie
b. **Vakraad:** de Stichting Vakraad voor de Timmerindustrie als bedoeld in artikel 5 van de CAO
c. **commissie**: de externe beroepscommissie Functie-indeling van de Stichting Vakraad als bedoeld in artikel 24 van de CAO
d. **werkgever**: de werkgever als bedoeld in artikel 1 CAO
e. **werknemer**: de werknemer als bedoeld in artikel 1 CAO
f. **partijen:** de werkgever en de werknemer
g. **reglement:** het reglement beroepscommissie Functie-indeling
h. **voorzitter**: de voorzitter van de beroepscommissie
i. **secretaris:** de ambtelijk secretaris verbonden aan de beroepscommissie Functie-indeling
j. **functie:** de functie volgens het Handboek Functiesysteem Timmerindustrie
k. **gesprek:** het gesprek volgens het Handboek Gesprekkensysteem Timmerindustrie
l. **besluit:** het besluit van de werkgever over de indeling in de functiegroep of de gevolgde procedure van het gesprek
m. **bezwaar:** het bezwaar van de werknemer volgens de interne bezwarenprocedure als bedoeld in artikel 24 CAO
n. **beroep:** het beroep van de werknemer volgens de externe beroepsprocedure als bedoeld in artikel 24 CAO

Samenstelling

Artikel 2

1. De commissie bestaat uit een voorzitter tevens lid en twee leden en hun drie plaatsvervangers.

2. – één lid met een plaatsvervanger wordt benoemd op voordracht van de contracterende werkgeversorganisatie;
   – één lid met een plaatsvervanger wordt benoemd op voordracht van de contracterende werknemers- organisaties;
   – de voorzitter en zijn plaatsvervanger worden benoemd uit het midden van de drie organisaties.

3. De leden en plaatsvervangend leden worden benoemd voor een periode van drie jaar. Zij zijn terstond herbenoembaar voor een zelfde periode.

4. In geval van een tussentijds aftreden van een van de leden of een van de plaatsvervangend leden wordt daarin zo spoedig mogelijk voorzien.

5. De commissie zal een secretaris benoemen.

Ambtelijk secretaris

Artikel 3

1. De secretaris is belast met de coördinatie van de beroepsprocedure, de correspondentie van de commissie, de administratie van de commissie, het informeren van de leden van de commissie, het coördineren en uitvoeren van de bijeenkomsten en de mondelinge behandelingen, het maken van de verslagen van de zittingen en vergaderingen en het opstellen van een conceptadvies.

2. De secretaris maakt geen deel uit van de commissie. Hij heeft een adviserende stem.

Toegang tot de commissie

Artikel 4

1. De werknemer kan binnen twee maanden na ontvangst van de beslissing van de werkgever over het interne bezwaar of binnen twee maanden nadat gebleken is dat er geen interne bezwaarprocedure is, schriftelijk beroep indienen bij de secretaris van de commissie als hij het niet eens is met:
   – de indeling in de functiegroep in relatie tot de opgedragen werkzaamheden;
   – de gevolgde procedure van het gesprek.

2. In het geval het beroepschrift na de daarvoor gestelde termijn is ingediend, zal de commissie de niet-ontvankelijkheid achterwege laten als de werknemer aantoont dat hij zo spoedig als redelijkerwijs mogelijk, het beroep heeft ingediend.

Het beroepschrift

Artikel 5

De werknemer dient bij de secretaris van de commissie een door hem ondertekend beroepschrift in met ten minste de volgende gegevens:
– een opgave van de naam en het adres van de werknemer en de werkgever;
– een kopie van de beslissing op bezwaar of het besluit van de werkgever;
– kopieën van de stukken die op het beroep betrekking hebben;
– gemotiveerde mededeling van de redenen van het beroep.

Werkwijze

Artikel 6

Ontvangst van het beroep
1. De commissie neemt het beroep binnen twee weken na ontvangst in behandeling. Zodra het beroep in behandeling is genomen stuurt de secretaris aan de werknemer die het beroep heeft ingediend en aan de directie van diens werkgever een schriftelijke verklaring toe als bedoeld in artikel 24 lid 13 cao. Door ondertekenen van deze verklaring, verplichten partijen zich tot het respecteren van het door de commissie te geven bindend advies en tot het volledig meewerken

aan de uitvoering van de in dat bindend advies gegeven beslissing.
2. In het geval niet beide partijen bereid zijn deze verklaring af te leggen, verklaart de commissie zich onbevoegd en neemt zij het beroep niet verder in behandeling.

Hoor en wederhoor

3. Zodra de getekende verklaring is ontvangen stuurt de secretaris een kopie van het beroepschrift naar de werkgever. De werkgever wordt in de gelegenheid gesteld om binnen twee weken een verweerschrift in te dienen. Deze termijn kan eenmaal met twee weken worden verlengd. De secretaris stuurt een kopie van het verweerschrift binnen een week na ontvangst door naar de werknemer.
4. Beide partijen krijgen de gelegenheid om de secretaris schriftelijk mee te delen dat zij willen afzien van een mondelinge behandeling.
5. Na ontvangst van het verweer van de werkgever kan de commissie achtereenvolgens de werknemer en de werkgever in de gelegenheid stellen om binnen tien dagen nogmaals hun reactie schriftelijk naar voren te brengen.

Het verzamelen van informatie

6. De commissie kan bij partijen alle stukken, inlichtingen en overige informatie inwinnen die zij nodig heeft om tot haar advies te komen. Partijen zijn verplicht om medewerking te verlenen aan het verstrekken van alle door de commissie gevraagde informatie, voor zover deze redelijkerwijs een bijdrage kan leveren tot de oplossing van het geschil in beroep.
7. De commissie kan ambtshalve of op verzoek van partijen deskundigen raadplegen of getuigen oproepen.
8. De secretaris ziet erop toe dat alle partijen en de commissieleden, steeds binnen een week na ontvangst daarvan, afschriften ontvangen van de stukken die op het geschil betrekking hebben.
9. Binnen drie maanden na het in behandeling nemen van het beroep zal de procedure zijn afgerond met het geven van een bindend advies door de commissie.
10. Indien, naar het oordeel van de commissie, het onderzoek in beroep dit vergt, kan de termijn worden verlengd. De commissie zal haar besluit tot verlenging steeds motiveren en partijen daarvan in kennis stellen.

De mondelinge behandeling

Artikel 7

Vaststelling plaats en tijdstip van de mondelinge behandeling

1. De commissie kan het beroep mondeling behandelen. Als de commissie besluit het beroep mondeling te behandelen zal de voorzitter van de commissie binnen een termijn van twee weken nadat de laatste schriftelijke reactie van de werkgever naar de werknemer is doorgestuurd de datum, plaats en uur van de mondelinge behandeling vaststellen.
2. De commissie kan van een mondelinge behandeling afzien als de commissie geen aanleiding ziet om het beroep mondeling te behandelen of als beide partijen schriftelijk te kennen hebben gegeven van een mondelinge behandeling af te zien.

De behandeling ter zitting

3. De partijen worden door de secretaris schriftelijk voor de mondelinge behandeling opgeroepen. Zij kunnen zich op eigen kosten door een gemachtigde laten vervangen of laten bijstaan.
4. De mondelinge behandeling van het beroep is in beginsel openbaar. In bijzondere gevallen kan de voorzitter besluiten dat de behandeling geheel of gedeeltelijk achter gesloten deuren plaatsvindt.
5. De voorzitter van de commissie heeft de leiding over de zitting. Hij geeft beide partijen de gelegenheid om hun standpunt toe te lichten.
6. Voordat de behandeling ter zitting is gesloten deelt de voorzitter mee wanneer er uitspraak in de vorm van een bindend advies zal worden gedaan.
7. De secretaris doet schriftelijk verslag van de zitting.

Wraking en verschoning

Artikel 8

1. Elk van de zittende leden van de commissie kan door de bij het beroep betrokken partijen worden gewraakt op grond van feiten of omstandigheden die het vormen van een onpartijdig oordeel door dat lid kunnen bemoeilijken.
   Op grond van deze feiten of omstandigheden kan een lid van de commissie zich ook verschonen.

2. De andere leden van de commissie beslissen zo spoedig mogelijk of de wraking dan wel de verschoning wordt toegestaan.

3. Voor een lid van de commissie dat gewraakt is of dat zich heeft verschoond treedt automatisch zijn plaatsvervanger in de plaats.

Beraadslaging en besluitvorming

Artikel 9

1. De commissie beraadslaagt en beslist achter gesloten deuren.

2. Voor het uitbrengen van een geldig bindend advies is de aanwezigheid vereist van de voltallige commissie bestaande uit drie leden, waaronder de voorzitter.

3. De commissie besluit bij meerderheid van stemmen.

4. De leden van de commissie kunnen zich niet van stemming onthouden.

5. De commissie analyseert en beoordeelt geschillen aan de hand van de toepasselijke regelingen en naar de maatstaven van de redelijkheid en billijkheid.

Bindend advies

Artikel 10

1. De commissie brengt een voor partijen bindend advies uit als bedoeld in artikel 24 lid 11 CAO. Het bindend advies wordt getekend door de voorzitter.

2. Het bindend advies wordt door de secretaris op dezelfde dag gestuurd naar de werkgever en naar de werknemer in kopie. In het geval een mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden wordt het verslag daarvan als bijlage bij het bindend advies meegezonden.

3. De commissie kan uitspraak doen over:
   - een passende indeling in de functiegroep. Zij kan geen uitspraak doen over de inhoud van het takenpakket.
   - het toepassen van het gesprekkensysteem. Zij zal een uitspraak doen over de gevolgde procedure. Zij kan geen uitspraak doen over de inhoud van de beoordeling op zichzelf.

4. Het bindend advies van de commissie vermeldt in elk geval:
   - de namen en adressen van de leden van de commissie;
   - de namen en adressen van de partijen bij het geschil;
   - een overzicht van de procedure;
   - een weergave van het geschil;
   - de motivatie van de in het bindend advies gegeven beslissingen;
   - de in het bindend advies gegeven beslissingen;
   - het ingangsmoment waarop de (wijziging van de) functie is ingegaan of het moment waarop het beoordelingsgesprek consequenties zou hebben;
   - de plaats waar het advies is gegeven;
   - de datum van het gegeven advies.

Geheimhouding

Artikel 11

Alle op het geschil betrekking hebbende stukken zullen door de leden van de commissie en de secretaris als vertrouwelijk worden beschouwd en behandeld. Anderen dan de bij het geschil betrokken partijen en de leden van de commissie mogen zonder toestemming van de betrokken partijen de stukken niet inzien.
Derden die ter zitting verschijnen zullen op het vertrouwelijk karakter van de zitting en de stukken worden gewezen en verbinden zich tot geheimhouding van hetgeen daar aan de orde komt.

Kostenvergoedingen

Artikel 12

De werknemer kan de reiskosten die hij in verband met het bijwonen van de mondelinge behandeling van het beroep heeft gemaakt ter declaratie indienen bij de secretaris van de commissie.
Vergoeding vindt plaats op basis van het laagste tarief van het openbaar vervoer.
Kosten van rechtskundige of andere bijstand van partijen komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Onvoorziene situaties

Artikel 13

In gevallen waarin dit reglement niet voorziet beslist de commissie bij meerderheid van stemmen.

Wijziging van het reglement

Artikel 14

Voorstellen tot wijziging van bepalingen in dit reglement kunnen worden ingediend bij de voorzitter van de commissie.
De Stichting Vakraad besluit bij meerderheid van stemmen over de voorgestelde wijziging en zij geeft daarbij tevens de ingangsdatum van de wijziging aan.

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2017.

Dictum III
Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2017 en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 1 september 2015

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes